



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

**MÜHENDİSLİK MESLEĞİNİN PROFESYONELLEŞME DÜZEYİ VE  
MÜHENDİSLER İÇİN Y TEORİSİ VARSAYIMLARININ  
GEÇERLİLİĞİ**

Bariş BİLGİNOĞLU

Doktora Tezi

Ankara, 2013

MÜHENDİSLİK MESLEĞİNİN PROFESYONELLEŞME DÜZEYİ VE  
MÜHENDİSLER İÇİN Y TEORİSİ VARSAYIMLARININ GEÇERLİLİĞİ

Barış BİLGİNOĞLU

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2013

## KABUL VE ONAY

Bariş BILGINOĞLU tarafından hazırlanan "Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği" başlıklı bu çalışma, 03.07.2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. şahin KAVUNCUBAŐI (Başkan)



Prof. Dr. Semra GÜNEY



Prof. Dr. Mahmut ARSLAN



Doç. Dr. Mehmet Devrim AYDIN



Doç. Dr. Mustafa KILIÇ (Danışman)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Yusuf ÇELİK

Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun ..... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

03.07.2013



---

Barış BİLGİNOĞLU

## TEŞEKKÜR

“Mühendislik Mesleğinin Profesyoneleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği” başlıklı doktora tezimi hazırlarken öncelikle tez konumun belirlenmesinde bana yol gösteren, hazırlık sürecinde değerli katkılarıyla beni yönlendiren ve yardımları ile bakış açımı genişleten danışman hocam Doç. Dr. Mustafa KILIÇ’a çok teşekkür ediyorum ve saygılarımı sunuyorum.

Gerek yüksek lisans gerekse de doktora eğitimim sırasındaki değerli katkıları nedeniyle Hacettepe İşletme Bölümü’ndeki tüm hocalarıma,

Her türlü zorluk karşısındaki sürekli sabrı ve desteği ile beni yalnız bırakmayan ve tezimin uygulama aşamasında önemli katkıları olan sevgili annem Nazan Gül BİLGİNOĞLU’na,

Tezimin her aşamasına önemli katkı sağlayan ve görüşleri ile bana sabırla yol gösteren sevgili babam Prof. Dr. Mehmet Ali BİLGİNOĞLU’na,

Tezimin hazırlanması sırasındaki tüm sıkıntıları benimle birlikte göğüsleyen ve özellikle tezimin uygulama aşamasında önemli katkıları olan sevgili eşim Demet BİLGİNOĞLU’na,

Tezimin ortaya çıkmasında önemli katkıları olan değerli iş arkadaşlarıma ve görüşlerini benimle içtenlikle paylaşan tüm meslektaşlarıma,

En içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Bunların yanında, çalışmamın başarılı bir şekilde tamamlanması için bana destek olan ve yer kısıtı sebebiyle isimlerini anamadığım birçok kişiye de burada tekrar teşekkür etmek istiyorum.

## ÖZET

BİLGİNOĞLU, Barış. Mühendislik Mesleğinin Profesyoneleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği, Doktora Tezi, Ankara, 2013.

Toplumsal iş bölümünde önemli bir rolü olan meslekler ve bu mesleklere mensup doktorlar veya hukukçular gibi profesyoneller, sahip oldukları mesleki bilgi ve uzmanlık sayesinde diğer çalışanlardan büyük ölçüde farklılaşmış bir grup olarak değerlendirilmektedir. Bu farklılık, profesyonellerin gerek karar alma aşamasında sahip oldukları özerklikten gerekse de toplum içinde sahip oldukları saygınlıktan ve aldıkları göreceli olarak yüksek ücretlerden kolaylıkla görülebilmektedir. Bu nedenle profesyonellerin yönetiminde genellikle McGregor'un (1960) Y Teorisi varsayımları doğrultusunda hareket edilmesi tercih edilmektedir.

Buna karşın günümüzde etkilerini giderek daha fazla hissettiren kapitalizm ve globalleşme olguları nedeniyle profesyonellerin, bu ayrıcalıklara sahip olmalarını sağlayan özerklik, toplumun diğer kesimleri tarafından ulaşılamayan bir uzmanlık bilgisine sahip olma ve etik kurallara bağlılık benzeri birçok özellik açısından sıkıntı yaşadıkları da bir gerçektir. Bunlar hem profesyoneller hem de toplum için birçok olumsuz sonuç ortaya çıkmasına da sebep olmaktadır. Örneğin büyük hastanelerde sıradan bir çalışan gibi istihdam edilmeye başlayan doktorlar, hissettikleri performans kaygısı ile etik kuralları ikinci plana iterlerse birçok kişi hayatını kaybedebilir veya ciddi sağlık problemleri yaşanabilir. Benzer şekilde gerek depremler sonrasındaki can kayıpları gerekse de çeşitli ürünlerin üretimi sırasında oluşan hataların toplumu ciddi olarak etkilemesi nedeniyle, günümüzdeki yaşam standartlarının oluşturulmasındaki en önemli faaliyetlerden biri olan mühendisliğin profesyoneleşme düzeyi ve mühendislerin

yönetimi açısından Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği de önemli tartışma konuları haline gelmiştir.

Oluşturulan araştırma modeli doğrultusunda, mühendisliğin profesyonelleşme düzeyi ve mühendisler için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği, mühendislerden oluşan bir örneklem üzerinde değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda mühendislerin yarı-profesyonel olarak kabul edilmeleri gerektiği ve mühendisler için profesyonelleşme düzeyi ile Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

#### **Anahtar Sözcükler**

Profesyonelleşme, meslek, Y Teorisi, mühendislik, mühendislerin yönetimi

## ABSTRACT

BİLGİNOĞLU, Barış. *Professionalization Level of Engineering and Validity of Y Theory Assumptions for Engineers*, PhD Thesis, Ankara, 2013.

Professions that have an important role in division of labor at the society and professionals like doctors or lawyers who are members of these professions are regarded as a substantially differentiated group from other employees due to their professional knowledge and expertise. This difference can easily be observed from both the autonomy they have during the decision making process and their respectability in the society or the relatively high wages they get. Therefore it is generally preferred to act according to the McGregor's (1960) Y Theory at management of professionals.

On the other hand it is a fact that professionals have difficulties at many characteristics like autonomy, ownership of an expert knowledge that can not be achieved by the other parties of the community and loyalty to the code of ethics which give the professionals these privileges due to the evoking effects of capitalism and globalization phenomenons nowadays. These also cause many negative consequences to bring out for both professionals and the community. For example, many people can lose their lives or experience serious health problems due to the performance anxiety and the ignorance of code of ethics by doctors who begin to work as an ordinary employee in large scale hospitals. Similarly, professionalization level of engineering which is one of the most important activities for the present life standard and validity of Y Theory assumptions for management of engineers become important discussion topics because both casualties after earthquakes and mistakes during the production of different goods seriously affect the community.



Professionalization level of engineering and validity of Y Theory assumptions for engineers are evaluated according to the model generated in scope of the thesis on a sample of engineers in Turkey. As a result of this evaluation, it is concluded that engineers should be considered as semi professionals and there is a significant relationship between professionalization level and validity of Y Theory assumptions for engineers.

**Key Words**

Professionalization, profession, Y Theory, engineering, management of engineers

## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY</b> .....	i
<b>BİLDİRİM</b> .....	ii
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	iii
<b>ÖZET</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	viii
<b>KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	xii
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	xiii
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....	xvi
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>1.BÖLÜM: PROFESYONELLEŞMEYE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> ...	5
<b>1.1.Temel Kavramlar</b> .....	5
1.1.1.Meslek Kavramı .....	5
1.1.2.Profesyonel Kavramı .....	11
1.1.3.Profesyonelleşme ve Profesyonizm Kavramları .....	15
1.1.4.Profesyonelleşmenin Tarihsel Gelişimi .....	16
<b>1.2.Profesyonelleşmeye İlişkin Yaklaşımlar</b> .....	17
1.2.1.Profesyonelleşme Düzeyini Belirlemeye Yönelik Yaklaşımlar .	19
1.2.1.1.Özellikler Yaklaşımı .....	19
1.2.1.2.Süreç Yaklaşımı.....	40
1.2.1.3.Tutumusal Yaklaşım .....	46
1.2.2. Diğer Yaklaşımlar .....	48
1.2.2.1.Tüm Uğraşların Profesyonelleşmemesi Tezi .....	48
1.2.2.2.Profesyonelleşmeme Tezi .....	57

1.2.2.3.Proleterleşme Tezi.....	59
1.2.2.4.Yarı Profesyonellik Tezi .....	63
<b>1.3.Profesyonellerin Örgütlerde Yaşadığı Problemler .....</b>	<b>66</b>
1.3.1.Yönetim ve Özerklikle İlgili Problemler .....	71
1.3.2.Meslek Etiğiyle İlgili Problemler.....	77
<b>1.4.Profesyonellerin Yönetimi .....</b>	<b>81</b>
1.4.1.Profesyonellerin Yönetimindeki Farklılıklar .....	81
1.4.2.Profesyonellere Yönelik Örgütsel Yapı Modelleri .....	91
1.4.3.Profesyonellere Yönelik Yönetimsel Uygulamalar.....	98
1.4.4.McGregor'un X-Y Teorisi.....	102
<b>2.BÖLÜM: MÜHENDİSLİK VE ÖZELLİKLER YAKLAŞIMINA GÖRE PROFESYONELLEŞME DÜZEYİ .....</b>	<b>109</b>
<b>2.1.Mühendislik Mesleğine İlişkin Kavramsal Çerçeve .....</b>	<b>109</b>
2.1.1.Mühendislik Mesleği .....	110
2.1.2.Tarihsel Gelişim .....	115
2.1.3.Çeşitli Mühendislik Alanları .....	117
2.1.4.Mühendislerin Görev Alanları .....	119
2.1.4.1.Araştırma .....	119
2.1.4.2.Tasarım ve Geliştirme.....	119
2.1.4.3.Test.....	119
2.1.4.4.Üretim .....	119
2.1.4.5.İnşa etme .....	119
2.1.4.6.Satış .....	119
2.1.4.7.Danışmanlık.....	119
2.1.4.8.Yöneticilik .....	119
2.1.4.9.Öğretmenlik .....	119

2.1.5.Mühendislerin Kariyer Aşamaları .....	122
<b>2.2.Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi .....</b>	<b>124</b>
2.2.1.Diğer Meslek / Uğraşlara İlişkin Çalışmalar.....	125
2.2.2.Mühendisliğe İlişkin Çalışmalar .....	129
2.2.3.Profesyonelleşme Düzeyinin Ölçümüne İlişkin Çalışmalar....	135
2.2.4.Mühendislerin Profesyonelleşme Düzeyi .....	141
2.2.4.1.Mesleki Bilgi (Uzmanlık Bilgisi) .....	141
2.2.4.2.Lisanslama Uygulamasıyla Bir Faaliyet Üzerinde Tekel Oluşturma .....	141
2.2.4.3.Meslek Örgütünün ve Etik Kuralların Bulunması.....	141
2.2.4.4.Özerklik.....	141
2.2.4.5.Hizmet İdeali .....	141
2.2.4.6.Kendini Mesleğiyle Özdeşleştirme ve Mesleki Bağlılık .....	141
<b>3.BÖLÜM: MÜHENDİSLİĞİN TUTUMSAL YAKLAŞIMA GÖRE PROFESYONELLEŞME DÜZEYİ VE MÜHENDİSLER İÇİN Y TEORİSİ VARSAYIMLARININ GEÇERLİLİĞİ.....</b>	<b>166</b>
<b>3.1.Araştırmanın Amacı ve Kapsamı .....</b>	<b>166</b>
3.1.1.Araştırmanın Amacı .....	166
3.1.2.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları .....	166
3.1.3.Araştırmanın Hipotezleri.....	167
3.1.4.Araştırmanın Kısıtları .....	170
<b>3.2.Araştırma Metodolojisi .....</b>	<b>170</b>
3.2.1.Örnekleme İlişkin Veriler .....	170
3.2.2.Anket Formunun Hazırlanması.....	171
3.2.3.Anketin Uygulanması .....	174

3.2.4.Verilerin Analizi .....	175
3.2.4.1.Örneklemin Özellikleri.....	175
3.2.4.2.Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntem ve Analizler .....	175
3.2.4.3.Araştırma Modeli.....	175
<b>3.3.Bulgular ve Analiz .....</b>	<b>183</b>
3.3.1.Faktör Analizleri .....	183
3.3.1.1.Profyonelleşme Düzeyi Ölçeği .....	183
3.3.1.2.Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliğine İlişkin Ölçek..	183
3.3.2.Verilerin Dağılımına İlişkin Bulgular.....	187
3.3.3.Ölçeklerin Güvenilirliğine İlişkin Bulgular.....	188
3.3.4.Profyonelleşme Düzeyine İlişkin Bulgular.....	190
3.3.5.Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliğine İlişkin Bulgular .....	192
3.3.6.Profyonelleşme Düzeyi ve Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği Arasındaki İlişki.....	192
3.3.7.Varyans Analizleri .....	193
<b>SONUÇ.....</b>	<b>225</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>234</b>
<b>EK-1: MÜHENDİSLİKTEKİ ETİK KURALLAR.....</b>	<b>246</b>
<b>EK-2: ANKET SORULARI.....</b>	<b>251</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	

## KISALTMALAR DİZİNİ

**TMMOB:** Türk Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği

**MMO:** Makine Mühendisleri Odası

**EMO:** Elektrik Mühendisleri Odası

**TDK:** Türk Dil Kurumu

**ISCO:** Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi

## TABLOLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1.</b> Meslek, Uğraş ve İş Kavramlarının Özellikleri .....	8
<b>Tablo 2.</b> Profesyonellerin Bazı Ayırt Edici Özellikleri .....	15
<b>Tablo 3.</b> Profesyonelleşmeye İlişkin Bazı Önemli Varsayımlar ve Eleştiriler ....	18
<b>Tablo 4.</b> Süreç Yaklaşımına Göre Değerlendirilebilecek Meslek Özellikleri ....	40
<b>Tablo 5.</b> ABD'deki Çeşitli Meslek ve Uğraşların Profesyonelleşme Süreçleri ...	41
<b>Tablo 6.</b> Profesyonelleşme Eğilimine İlişkin Görüşler .....	55
<b>Tablo 7.</b> Profesyonel Örgütlerin Temel Özellikleri .....	68
<b>Tablo 8.</b> Farklı Şekilde Çalışan Mühendislerin Etik Problemleri .....	78
<b>Tablo 9.</b> Profesyonellerin Reklam Vermelerinin Avantaj ve Dezavantajları .....	80
<b>Tablo 10.</b> Farklı Aşamalardaki Profesyonellerin Yönetimi .....	89
<b>Tablo 11.</b> P <sup>2</sup> ve MPB Modellerinin Farklılıkları .....	98
<b>Tablo 12.</b> Türkiye'deki Alt Mühendislik Dalları .....	117
<b>Tablo 13.</b> Profesyonelleşme Düzeyine İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışmaları ...	135
<b>Tablo 14.</b> Profesyonelleşme Düzeyine İlişkin Ölçek .....	172
<b>Tablo 15.</b> Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliğine İlişkin Ölçek .....	173
<b>Tablo 16.</b> Katılımcıların Mezun Oldukları Bölümler .....	175
<b>Tablo 17.</b> Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversiteler .....	176
<b>Tablo 18.</b> Katılımcıların Mezun Oldukları Yıllar .....	176
<b>Tablo 19.</b> Katılımcıların Cinsiyetleri .....	177
<b>Tablo 20.</b> Katılımcıların Meslek Odasına Üyelikleri .....	177
<b>Tablo 21.</b> Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Durumu .....	177
<b>Tablo 22.</b> Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişi Bulunması .....	178
<b>Tablo 23.</b> Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Tipleri .....	178
<b>Tablo 24.</b> Katılımcıların Lisansüstü Eğitim Durumları .....	178
<b>Tablo 25.</b> Katılımcıların Gelir Düzeylerine İlişkin Görüşleri .....	178
<b>Tablo 26.</b> Katılımcıların Yaş Aralığı .....	179
<b>Tablo 27.</b> Katılımcıların Yaşadıkları Şehirler .....	179
<b>Tablo 28.</b> Katılımcıların İşyerlerindeki Unvanları .....	179
<b>Tablo 29.</b> Katılımcıların İşyerlerindeki Çalışan Sayıları .....	180
<b>Tablo 30.</b> Katılımcıların İşyerlerinin Faaliyet Alanları .....	180

<b>Tablo 31.</b> Profesyonelleşme Düzeyi Ölçeğindeki Faktörlerin Özdeğerleri .....	183
<b>Tablo 32.</b> Y Teorisi Varsayımlarına İlişkin Ölçekteki Faktörlerin Özdeğerleri .	186
<b>Tablo 33.</b> Profesyonelleşme Düzeyi Ölçeğinin Güvenilirliği.....	188
<b>Tablo 34.</b> Y Teorisi Varsayımlarına İlişkin Ölçeğin Güvenilirliği.....	190
<b>Tablo 35.</b> Mühendislerin Profesyonelleşme Düzeyleri ve Profesyonelleşmenin Alt Boyutlarına Göre Ortalamalar .....	191
<b>Tablo 36.</b> Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği.....	192
<b>Tablo 37.</b> Profesyonelleşme Düzeyi ve Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği Arasındaki İlişki .....	193
<b>Tablo 38.</b> Katılımcıların Mezun Oldukları Bölümlerin Etkisi-1 .....	194
<b>Tablo 39.</b> Katılımcıların Mezun Oldukları Bölümlerin Etkisi-2.....	194
<b>Tablo 40.</b> Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversitelerin Etkisi-1 .....	196
<b>Tablo 41.</b> Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversitelerin Etkisi-2 .....	197
<b>Tablo 42.</b> Katılımcıların Mezun Oldukları Yılların Etkisi-1.....	198
<b>Tablo 43.</b> Katılımcıların Mezun Oldukları Yılların Etkisi-2.....	199
<b>Tablo 44.</b> Katılımcıların Cinsiyetlerinin Etkisi-1.....	200
<b>Tablo 45.</b> Katılımcıların Cinsiyetlerinin Etkisi-2.....	201
<b>Tablo 46.</b> Katılımcıların Meslek Odalarına Üyeliklerinin Etkisi-1.....	202
<b>Tablo 47.</b> Katılımcıların Meslek Odalarına Üyeliklerinin Etkisi-2.....	203
<b>Tablo 48.</b> Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Bulunup Bulunmamasının Etkisi-1 .....	204
<b>Tablo 49.</b> Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Bulunup Bulunmamasının Etkisi-2 .....	205
<b>Tablo 50.</b> Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Tipinin Etkisi-1 .....	206
<b>Tablo 51.</b> Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Tipinin Etkisi-2.....	206
<b>Tablo 52.</b> Katılımcıların Lisansüstü Eğitim Durumlarının Etkisi-1 .....	208
<b>Tablo 53.</b> Katılımcıların Lisansüstü Eğitim Durumlarının Etkisi-2 .....	209
<b>Tablo 54.</b> Katılımcıların Gelir Düzeylerinin Etkisi-1.....	211
<b>Tablo 55.</b> Katılımcıların Gelir Düzeylerinin Etkisi-2.....	211
<b>Tablo 56.</b> Katılımcıların Yaşlarının Etkisi-1 .....	212
<b>Tablo 57.</b> Katılımcıların Yaşlarının Etkisi-2.....	213
<b>Tablo 58.</b> Katılımcıların Yaşadıkları Şehirlerin Etkisi-1 .....	215



<b>Tablo 59.</b> Katılımcıların Yaşadıkları Şehirlerin Etkisi-2.....	215
<b>Tablo 60.</b> Katılımcıların İşyerlerindeki Unvanlarının Etkisi-1 .....	216
<b>Tablo 61.</b> Katılımcıların İşyerlerindeki Unvanlarının Etkisi-2 .....	217
<b>Tablo 62.</b> Katılımcıların İşyerlerindeki Çalışan Sayılarının Etkisi-1.....	218
<b>Tablo 63.</b> Katılımcıların İşyerlerindeki Çalışan Sayılarının Etkisi-2.....	219
<b>Tablo 64.</b> Katılımcıların İşyerlerinin Faaliyet Alanlarının Etkisi-1 .....	220
<b>Tablo 65.</b> Katılımcıların İşyerlerinin Faaliyet Alanlarının Etkisi-2 .....	220
<b>Tablo 66.</b> Katılımcıların Mesleklerini İsteyerek Seçmelerinin Etkisi-1 .....	222
<b>Tablo 67.</b> Katılımcıların Mesleklerini İsteyerek Seçmelerinin Etkisi-2.....	222
<b>Tablo 68.</b> Varyans Analizi Sonuçlarına İlişkin Özet Tablo .....	224

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Şekil 1.</b> Profesyonellerin Düşünce Yapısına İlişkin Model .....	83
<b>Şekil 2.</b> Mühendislik Süreci .....	114
<b>Şekil 3.</b> Profesyonelleşme Düzeyi ile Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Araştırma Modeli .....	181

## GİRİŞ

Toplumsal iş bölümünde önemli bir rolü olan meslekler ve bu mesleklere mensup doktorlar veya hukukçular gibi profesyoneller, sahip oldukları mesleki bilgi ve uzmanlık sayesinde diğer çalışanlardan büyük ölçüde farklılaşmış bir grup olarak değerlendirilmektedir. Bu farklılığın, profesyonellerin gerek karar alma aşamasında sahip oldukları özerklikle gerekse de toplum içinde sahip oldukları saygınlıkla ve aldıkları göreceli olarak yüksek ücretlerle kendini gösterdiği söylenebilir. Bu nedenle profesyonellerin yönetiminde genellikle McGregor'un (1960) Y Teorisi varsayımları doğrultusunda hareket edilmesi tercih edilmektedir.

Bununla birlikte tüm dünya genelinde ticari kısıtlamaların azalması, hatta büyük ölçüde ortadan kalkması ve globalleşme eğilimiyle birlikte rekabet giderek artmış ve müşteri taleplerinin karşılanması çok daha zor hale gelmiştir. Geçmiş dönemlerde müşteri kendisine sunulanla yetinmek zorundayken, artık internetin yaygınlaşması ile birlikte hem ürün veya hizmete ilişkin teknik bilgilere kolayca ulaşabilmekte hem de alternatif ürünleri ve fiyatlarını çok kısa sürede görebilmektedir. Bu gelişmeler doğrultusunda gerek işletmeler gerekse çalışanlar açısından yoğun şekilde hissedilen bir uzmanlaşma ve özelleşme eğilimi ortaya çıkmıştır.

Bu değişim sürecinde rol oynayan çevre, insan ve teknoloji gibi parametreleri birbirinden bağımsız olarak değerlendirmek mümkün olmasa bile, teknolojinin yaygınlaşmasıyla birlikte fark yaratan unsur olarak insanın, giderek daha ön plana çıktığı da söylenebilir. Benzer şekilde toplumların genel eğitim düzeylerinin artması ve bilgiye erişimin kolaylaşması gibi birçok değişimin de bu görüşü destekleyen birer örnek teşkil ettiği ifade edilebilir. Tüm bu gelişmelerin aslında, toplumsal düzenin oluşumunda ve sürdürülmesinde büyük bir role sahip olan mesleklerin ve profesyonellerin giderek daha fazla önem kazanmasına sebep olduğu açıktır. Bu doğrultuda neredeyse tüm çalışanlar profesyonelleştiklerini iddia ederek toplum tarafından profesyonellere sağlanan

özerklik, saygınlık ve göreceli olarak daha yüksek kazanç elde etme gibi ayrıcalıkları talep etmeye başlamışlardır. Bu nedenle en baştan birer meslek oldukları kabul edilen tıp ve hukuk dışındaki birçok mesleki faaliyetin profesyonelleşme düzeyleri, diğer bir deyişle birer meslek olup olmadıkları sorgulanmaya başlamıştır.

Bunların yanında bahsi geçen uzmanlaşma ve özelleşme eğilimi, yalnızca profesyonelleşmeyi ön plana çıkarmakla kalmamış, aynı zamanda başarılı olmak isteyen birçok işletmeyi, örgüt yapılarında ve yönetim tiplerinde, çoğu zaman profesyonelleşmenin aleyhinde olacak birçok önemli değişiklik yapmak zorunda bırakmıştır. Örneğin eskiden kendi şirketlerinde veya profesyonel ortaklıklarda kendi işinin patronu olarak çalışan birçok profesyonel, artık daha büyük örgütler içinde ve genelde bir yöneticinin altında görev yapan çalışanlar haline gelmiştir. Bu değişim yönetici-profesyonel ilişkilerinde birçok problemin ortaya çıkmasına da sebep olmuştur. Benzer şekilde profesyonellerin sıradan çalışanlar gibi görülmesi nedeniyle kimi zaman etik kurallar da ihmal edilebilmektedir. Bu tip ihmallerin de insan hayatına bile mal olabilecek son derece vahim sonuçlar doğurabileceği açıktır. Bu doğrultuda meslekleri açısından farklılık gösteren, diğer bir deyişle profesyonel olarak değerlendirilen çalışanlar için en uygun yönetim tekniklerinin belirlenmesi giderek önem kazanmıştır.

Bu eğilim sonucunda önceleri sosyoloji bilimi kapsamında incelenmekte olan mesleklerin, yönetim biliminin bakış açısından farklı bir şekilde incelenmesi ve profesyonellere yönelik özel bazı yönetim uygulamalarının geliştirilmesi de gündeme gelmiştir (Raelin, 1987, p. 112). Bu doğrultuda profesyonellerin mesleklerinden aldıkları içsel tatmin, uzmanlık alanına bağlılık ve genelde yüksek ücret almalarına karşın onları asıl motive eden unsurun işin kendisi olması gibi özellikler açısından diğer çalışanlardan farklı oldukları göz önüne alındığında, güdülenmeleri için temelde McGregor'un Y Teorisi kapsamında olan aşağıdaki uygulamaların faydalı olacağı belirtilmektedir (Can, 2005, p. 255):

- Çözüm üretebilecekleri, geliştirici projelerde çalıştırılmaları,

- İlgili/uzmanlık alanlarında yetki verilmesi,
- Eğitim, kurs, seminerlere katılarak kendilerini geliştirmeleri,
- Katkı ve başarılarından dolayı saygınlık görmeleri,
- Yaptıkları işlerin diğer kişiler tarafından da önemli görülmesi

Günümüzde kapitalizm ve globalleşme ile gelen bu değişim doğrultusunda mühendisler de, etkinlik ve verimliliğin artırılmasına sağladıkları katkılar sonucunda, hem kamuda hem de özel işletmelerde giderek daha fazla yer bularak yönetim bilimi açısından önem verilmesi gereken bir mesleki grup haline gelmiştir. Mühendisliğin geçmişi çok eski dönemlere dayanmasına rağmen günümüzdeki anlamıyla mühendislerin Endüstri Devrimi ve kapitalizmle ortaya çıktığı; aynı zamanda üretimin rasyonelleştirilmesi ve bilimle teknolojinin sermayeyle birleştirilmesinde önemli rol oynadığı söylenebilir (Bilir, 2010, p. i). Mühendisler genel anlamda yöneticilerle ortak hedeflere yönelik olarak çalışmalarına rağmen, sahip oldukları teknik altyapı ve mesleki kültürel değerler dolayısıyla çoğu zaman yöneticiler tarafından çeşitli problemler yaratan ancak örgütün devamlılığı açısından gerekliliği de tartışılmayacak kadar önemli çalışanlar olarak görülmüştür. Bu nedenlerle mühendislerin hem ne ölçüde profesyonelleştikleri hem de söz konusu mühendislerin yönetilmesinde dikkat edilmesi gereken hususların neler olduğu üzerine yapılan araştırmalar önem kazanmıştır.

Bu tez çalışmasında, öncelikle Türkiye'deki mühendislerin profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bunun yanında söz konusu mühendisler için Y Teorisi varsayımlarının ne ölçüde geçerli olduğunun ortaya konması ve bahsi geçen yönetim yaklaşımı ile profesyonelleşme düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığının değerlendirilmesi de tezin temel amaçları arasında yer almaktadır.

Tez kapsamında "meslek" terimi, İngilizce'deki "profession" kavramının karşılığı olarak kullanılmış ve söz konusu terimin benzer kavramlar olan "uğraş (occupation) ve "iş"ten (work / job) ayrıştırılabilmesine özellikle önem verilmiştir. Çalışmada mühendislerin profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesi için hem özellikler yaklaşımı ışığında nitel bir değerlendirme hem de tutumsal yaklaşım

doğrultusunda nicel bir değerlendirme yapılmıştır. Mühendisler için geçerli olan yönetim yaklaşımının belirlenmesinde ise McGregor tarafından ortaya konan X ve Y Teorisi varsayımları temel alınmıştır. Bunların yanında mühendis kavramı da makine, inşaat, bilgisayar vb. tüm alt disiplinlere mensup mühendisleri içine alacak şekilde kullanılmıştır.

Temel olarak üç bölümden oluşan tezin ilk bölümünde öncelikle profesyonelleşmeye ilişkin temel kavramlar olan meslek, profesyonel ve profesyonelleşme ile bunlar arasındaki farklılıklar açıklanmıştır. Bu bölümde profesyonelleşmenin gelişimine ilişkin başlıca teoriler olan özellikler, süreç ve tutumsal yaklaşımlar hakkında bilgi verilmiş ve konuya ilişkin olarak önem taşıyan diğer görüşler değerlendirilmiştir. Son olarak profesyonellerin örgütlerde karşılaştıkları problemlere ve profesyonellerin yönetiminde kullanılabilecek bazı yaklaşımlara ilişkin çeşitli görüşler aktarılmıştır.

İkinci bölümde, mühendisliğe ilişkin olarak bu kapsamda gerçekleştirilen faaliyetlerin neler olduğu, tarihsel gelişimi ve alt alanları benzeri temel bilgiler verilmiştir. Bunun ardından mühendisliğin profesyonelleşme düzeyinin ne olduğu özellikler yaklaşımı ışığında tartışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise tez kapsamında gerçekleştirilen alan çalışması yer almaktadır. Bu bölümde öncelikle mühendisliğin profesyonelleşme düzeyi, tutumsal yaklaşım temel alınarak ölçülmeye çalışılmıştır. Sonrasında da mühendisler için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği değerlendirilmiş ve profesyonelleşme düzeyi ile bu varsayımlar arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Tez çalışması, teorik ve uygulama çalışması sonucunda elde edilen bulguların; ölçülen kavramların değişkenlik göstermesi ile mühendislerin anket araştırmasına katılmak istememeleri gibi kısıtlar çerçevesinde değerlendirilmesini ve mühendislerle ilişkin çeşitli öneriler sunulmasını içeren sonuç bölümüyle noktalanmıştır.

# 1. BÖLÜM

## PROFESYONELLEŞMEYE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde meslek ve profesyonel terimlerine ilişkin bir kavramsal çerçeve oluşturulması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda söz konusu kavramlar, birbirleriyle çok sık karıştırılan iş, uğraş ve benzeri diğer kavramlarla karşılaştırılarak açıklanmıştır. Bunun ardından profesyonellik ve profesyonelleşme süreci gibi hususlara değinilerek söz konusu kavramların tarihsel gelişimleri ile günümüzde taşıdıkları önem ortaya konmaya çalışılmıştır.

### 1.1. TEMEL KAVRAMLAR

#### 1.1.1. Meslek Kavramı

Sanayi toplumları incelendiğinde, geçerli olan ekonomik sistemin temelde mesleklere dayandırıldığı görülmektedir. Bu sistemde meslekler, hem toplumsal düzenin devam etmesini sağlamak hem de üyelerine bir sosyal statü kazandırmaktadır (Tuncer, 2010, p. 63). Bu nedenle gerek dünyada gerekse de Türkiye’de, doktorlar ve avukatlar benzeri meslek üyeleri, dolayısıyla da meslekler toplumlar için son derece önemlidir. Mesleklerin hem toplumlar hem de bireyler açısından taşıdıkları önem nedeniyle “meslek” kavramı, sosyoloji biliminde özellikle 1960-1980 yılları arasında çok sık incelenen alanlardan birisi olmuştur (Pavalko, 1971, p. vii).

Buna rağmen söz konusu kavramın çok net bir tanıma sahip olduğunu veya herkes için aynı şeyi ifade ettiğini söylemek mümkün değildir. Bu durumun birçok sebebi bulunmakla beraber en önemli nedenin, diğer birçok kavramdaki gibi konuyla ilgilenen araştırmacıların farklı bakış açılarına sahip olmaları olduğu söylenebilir. Sosyal bilimlerdeki en temel unsur olan insan bile karısı için eş, çocuğu için baba, doktorunun gözünde bir hasta veya daha geniş bir bakış açısıyla bir yurttaş olarak tanımlanabilir (Vollmer & Mills, 1966, p. v). Benzer

şekilde, günümüzde geçerliliği birçok araştırmacı tarafından kabul edilen durumsallık ve sosyo-teknik sistemler teorilerinde belirtildiği üzere, neredeyse hiçbir şeyin çevreden, özellikle de teknolojiden bağımsız olmadığı ve sürekli bir değişim içinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ele alınan kavramlar ve bunların kapsamları da sürekli olarak değişmektedir. Bu duruma örnek olarak, meslek kavramına karşılık gelen “profession” kelimesinin kökü olan “profess” sözcüğü verilebilir. Bu sözcük başlangıçta “dinsel düzen adına yemin etmek” anlamında kullanılırken, daha sonra dini anlamını kaybederek “yeteri kadar nitelikli olma”yı karşılar hale gelmiştir (Fındıklı, 2000, p. 3). Bunların yanında gerçekleşen değişimle birlikte, eskiden kolaylıkla ayırt edilebilen ideal tiplerin ortadan kalktığı da söylenebilir. Söz konusu ideal tiplerin ortaya kalkışına örnek olarak sürekli aynı işi yapan, az eğitim almış ve göreceli olarak vasıfsız hat işçilerinin yerini, günümüzde yöneticilerin veya mühendislerin görevlerini belli ölçüde üstlenen, çok daha eğitilmiş bir çalışan profilinin alması verilebilir. Benzer şekilde geçmişte ailesiyle ve bazen de birkaç çalışanıyla birlikte tarlada traktör kullanan, çok az eğitim almasına rağmen bitkiler, hava, toprak ve hayvanlar hakkında çok fazla pratik bilgiye sahip çiftçi prototipi de artık giderek azalmaktadır. Son dönemde, özellikle gelişmiş ülkelerdeki birçok çiftçi, büyük tarım işletmelerinin alt tedarikçisi durumuna gelmiştir. Bu çiftçiler çoğu zaman ortaokul veya lise mezunu oldukları gibi, gerektiğinde toprak ve gübrelerin kimyasal özelliklerini inceleyebilecek ve üretimi bilgisayarlar yardımıyla yönetecek kadar da donanımlıdırlar (Barley, 1996, pp. 404-407). Tanımlama sürecini karmaşıklaştıran bir diğer unsur ise, meslek kavramına ilişkin olarak çok sınırlı sayıda Türkçe kaynak bulunması ve yapılan tercümelelerde bazı yanlışlıklar bulunmasıdır.

Arapça kökenli bir kelime olan “meslek” sözcüğüne ilişkin çeşitli kaynaklarda yer alan tanımlara örnek olarak aşağıdakiler verilebilir:

- “Bir kimsenin geçimini sağlamak üzere ömür boyu profesyonel olarak yaptığı iş” (Fındıklı, 2000, p. 2)
- “Sürekli, kurumsallaşmış ve uzmanlık konusu olan etkinlik” (Ozankaya, 1995, p. 145),



Bunlara karşılık “iş” kavramına ilişkin bazı tanımlar da aşağıda yer almaktadır:

- “İş, hangi alanda olursa olsun her türlü çalışmadır” (Ozankaya, 1995, p. 74),
- “İş, genel olarak faydalı olan ve belirli bir amacı gerçekleştirmek için yapılan tüm faaliyetlerdir” (Arda, 2002, p. 426)
- “İş, kullanma değeri yaratan ve nitelikçe belli olan çalışmadır” (Hançerlioğlu, 1996, p. 213)

Bahsi geçen tanımlardan bu kavramların ne olduğu hakkında çok genel bir izlenim edinmek mümkün olsa da bunlarla kavramlar arasındaki farklılıkların net şekilde belirlenmesi oldukça zordur. Buna karşın iş ve meslek kavramları arasındaki önemli bir fark olduğu günlük konuşmalarda bile kolayca hissedilebilmektedir. Bu duruma örnek olarak “mesleğiniz nedir” sorusuna “bir işte çalışıyorum ama hala bir meslek sahibi olamadım” veya “çok iyi bir mesleğim var ama hala bir iş bulamadım” benzeri cevaplar verilmesi gösterilebilir. Bu nedenle öncelikle Türkçe’de hepsi “meslek” veya kimi zaman da “iş” sözcüğüyle karşılanan “profession (meslek)”, “vocation (uğraş)” veya “occupation (uğraş)” ile “work (iş)” kavramları tanımlanmalı ve bunlar arasındaki farklılıklar ortaya konmalıdır (Karasu, 2001, p. 37). Meslek, uğraş ve iş kavramlarının çeşitli özelliklerinin yer aldığı Tablo 1’de bazı kıstaslar doğrultusunda söz konusu kavramlar arasındaki farklılıklar daha net olarak görülebilmektedir.

Her ne kadar Barley’deki “teknisyenlik” kavramını Karasu, “uğraş” şeklinde değerlendirmiş olsa da bu tablo incelendiğinde mesleğin, iş ve uğraşın zaman içinde gelişerek belli özellikler kazanması ile ortaya çıktığı görülebilir. Buna göre bir iş zaman içinde bazı özellikler kazanarak bir uğraş, bir uğraş da bir meslek haline gelebilmektedir. Diğer bir deyişle, her üç kavramın da aslında çalışmanın daha sonraki kısımlarında incelenecek olan profesyonelleşme sürecinin aşamaları olduğu söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında meslek kavramının, uğraş tanımındaki bazı öğeleri içermesinin ve tanımlarda birçok çakışma bulunmasının doğal olduğu ifade edilebilir (Karasu, 2001, p. 39).

**Tablo 1.** Meslek, Uğraş ve İş Kavramlarının Özellikleri

<b>ÖZELLİK</b>	<b>MESLEK</b>	<b>UĞRAŞ</b>	<b>İŞ</b>
<b>Bilgi ve Becerinin Doğası</b>	Bilgi ve beceri esoterik (yalnızca belli bir kesim tarafından bilinen); dışarıdan ulaşılması güç, iyi korunuyor	Bilgi ve beceri esoterik ama dışarıdan kolayca ulaşılabilir	Temel bilgi ve beceri uğraşın dışındakiler tarafından tutuluyor
<b>Etkinlik Türü</b>	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel ama kol gücüne dayalı faaliyetler de var	Büyük ölçüde kol gücüne dayalı
<b>Biçimsel Eğitim</b>	Uzmanlaşmış lisans ya da lisansüstü eğitim	Bazılarında lisans eğitimi zorunlu ama bazılarında uğraş birliklerinden alınan dereceler yeterli	Biçimsel eğitim zorunluluğu yok
<b>Biçimsel Uğraş Örgütleri</b>	Meslek birliği zorunlu (lisans veya belgeleme)	Bazıları birliğe sahip, zorunlu değil	Sendikalar yaygın ama bütün işleri kapsamıyor
<b>Hizmet İçi Eğitim</b>	Biçimsel eğitime göre ikincil konumda	Temel eğitim biçimi	Niteliği gereği zorunlu
<b>Biçimsel Sertifika</b>	Zorunlu	Bazılarında zorunlu	Zorunluluk yok
<b>Girişin Denetimi</b>	Yüksek, sınırlı sayıda kabul var	Düşük, kısmen sayı sınırlaması var	Düşük, sayı sınırlaması yok
<b>Sendikalaşma Oranı</b>	Düşük	Orta	Yüksek

**Kaynak:** Barley'den (1996, p. 413) yararlanılan Karasu (2001, p. 38)

Yukarıdaki tablo teorik olarak net bir katkı sağlamasına rağmen, aslında uygulama aşamasındaki problemleri tam olarak çözmemektedir. Uygulamada en çok sıkıntı yaşanan konu iş, uğraş ve meslekler arasındaki çizginin nerede çekileceği; diğer bir deyişle bir faaliyetin hangi koşullar altında uğraş, hangi koşullar altında meslek olarak değerlendirilmesi gerektiğidir. Bunun için İngilizce'deki "occupation" terimine karşılık gelen "uğraş" kavramının temel olarak kütüphanecilik gibi sınırlı da olsa belli bir eğitim sonucunda edinilecek bilgi ve becerileri gerektiren işleri içerdiği söylenebilir. Bunun yanında iş ve uğraş arasındaki ayrımın çok net olmaması sebebiyle, çivi çakmak gibi bilgi ve beceriye dayanmayan bazı işlerin de kimi zaman uğraş olarak değerlendirildiği görülebilmektedir. Buna karşın "profession" terimine karşılık gelen meslek

kavramı ise hukukçuluk veya doktorluk gibi daha özel bilgi ve beceriye dayalı işleri içermektedir (Karasu, 2001, p. 37).

Bunların yanında, sosyoloji veya kimya gibi bilim dallarıyla doktorluk benzeri mesleklerin birbirlerinden ayrılması da önem taşımaktadır. Bu ayırmada temel kriter olarak bir bilim adamının, bir meslek mensubunun aksine ne tam bir müşterisinin ne de net bir patronunun bulunmaması kullanılabilir. Bilim dalındaki bilgi birikimini artırmayı hedefleyen bilim adamları için müşterinin aynı alanda faaliyet gösteren diğer bilim adamları olduğu söylenebilirse de bunların bilim adamının yaptığı işi değerlendirebilecek durumda olmaları, profesyonellere tam manasıyla güvenmek zorunda olan klasik müşterilere göre ciddi bir farklılık yaratmaktadır (Wilensky, 1964, p. 141).

Meslekler üzerine çalışan araştırmacılar tarafından, uğraşlarla meslekleri ayırt etmek için bilgi ve becerinin doğası, etkinlik türü, biçimsel eğitim, girişin denetimi (Kerr, Glinow, & Schriesheim, 1977, p. 329) gibi, araştırmacılara ve araştırmanın yapıldığı döneme göre değişkenlik gösteren çok farklı özellikler kullanılmıştır. Buna karşın mesleklerin genel olarak aşağıda yer alan özellikleri taşıdığı görülmektedir (Toksoy, 1997, p. 12):

- Mesleğe katılmak için entelektüel karaktere sahip, yoğun bir eğitimi başarıyla tamamlamanın zorunlu olması,
- Mesleğin sağladığı bilgi ve yeteneklerin toplumun geniş bir bölümü için önemli ve hayati olması,
- Mesleğin kendi sunduğu hizmetlerin verilmesinde bir nevi tekele sahip olması,
- Meslek üyelerinin büyük ölçüde özerkliğe sahip olması,
- Mesleğe dair etik kurallarının bulunması ve meslek üyelerinin bunlara bağlı olması

Benzer şekilde;

- Karmaşık, özelleşmiş ve ileri düzeyde bir bilgi birikime dayalı olmanın,
- Üyelerinin kendi faaliyet alanları içinde gereken yetki ve özerkliğe sahip olmalarının,

- Diğer alternatif örgütlenme tiplerine göre bürokrasi ve biçimsel yapının sınırlı olmasının,
- Üyelerinin temel geçim kaynağı olmanın,
- Üyeliğe katılımın sınırlandırılmış olmasının,

bir mesleğin temel kıstasları arasında yer aldığı söylenebilir (Karasu, 2001, p. 41). Benzer şekilde Alvesson da bir mesleği, uğraş veya işlerden ayırmak için kullanılan kriterler arasında sistematik ve bilime dayalı bilgi birikimi, uzun süreli biçimsel eğitim, özerklik, etik kurallar, ayırt edici bir mesleki kültür, müşteriye ve topluma hizmet odaklı olma, gerek toplum gerekse de kanunlar tarafından yetkilendirilmiş olma ve mesleki bağlılığın yer aldığını belirtmiştir (Alvesson, 1993, p. 998). Bu kıstaslar doğrultusunda kimi zaman yalnızca doktorluk, hukukçuluk ve din adamlığı tam anlamıyla bir meslek olarak kabul edilirken, kimi zaman bunlara ek olarak veterinerlik, mimarlık, mühendislik, hesap uzmanlığı ve dişçilik de meslek tanımı içine alınmaktadır (Toksoy, 1997, p. 12). Bunların yanında meslek kavramını farklı bir bakış açısıyla değerlendiren bir tanımda mesleğin, “gerçekten var olmayan ancak tam olarak profesyonelleşmiş gruplar için örnek teşkil edebilecek ideal yapı” olarak açıklandığı görülmektedir (Vollmer & Mills, 1966, p. vii). Daha basit bir değerlendirmeye göre bir meslek için aşağıdaki dört temel özellik önem taşımaktadır (Barber, 1996, p. 46):

- Yüksek derecede genel ve sistematik bilgi
- Meslekteki başarıyı gösteren ve bireysel çığara dayanmayan bir ödül sistemi
- Meslek örgütü aracılığıyla profesyonellerce belirlenen etik kurallar ile kendi kendini kontrol etme eğilimi
- Bireysel çıkarlar yerine toplumsal faydayı öne çıkarma

Aslında bu tanımlarda bazı ortak noktalar bulunsa bile kapsamlı bir meslek tanımı yapılabilmesi için sonraki bölümlerde anlatılacak olan profesyonelleşme sürecinin incelenmesi gerektiği görülmektedir. Buna karşın en baştan bir tanımlama yapmanın hem kavramın daha net şekilde anlaşılmasına hem de yeni bakış açıları oluşmasına fayda sağlayacağı da bir gerçektir (Toksoy, 1997,

pp. 7-8). Çalışma kapsamında kullanılan meslek kavramını büyük ölçüde karşıladığı söylenebilecek bir tanıma göre meslek,

- yoğun olarak teorik öğeler içeren ve aynı zamanda uygulamalı eğitimle edinilen bir bilgi birikimine sahip,
- bilgi / becerilerini başkalarının yararına kullanmak için yüksek etik standartlar belirleyen ve bunlara hem kalben hem de çeşitli yasal zorunluluklarla bağlı olan,
- toplum tarafından özel bilgi ve beceriye sahip oldukları kabul edilen,
- mesleğe girişleri ve mesleki uygulamaları büyük ölçüde kendi meslektaşları tarafından denetim altında tutulan

bireylerce yürütülen özel bir faaliyettir.

### 1.1.2. Profesyonel Kavramı

Günümüzde profesyonellerin çalışma hayatında giderek ön plana çıkmaları nedeniyle bunların kimler olduğunun ve taşıdıkları özelliklerinin daha detaylı olarak incelenmesi önem taşımaktadır. Profesyonellere, diğer bir deyişle meslek adamlarına verilen önemin artmasında, bunların faaliyetlerinde daha özerk olmalarının ve örgütlerdeki diğer çalışanlardan farklı değerlere / çalışma kalıplarına sahip olmalarının rol oynadığı bir gerçektir (M. Kılıç, 1998, p. ii). Buna karşın profesyonel denilen kişilerin net olarak belirlenmesinin hiç de kolay olmadığı açıktır. İlk akla gelen profesyoneller arasında doktorlar, muhasebeciler, pilotlar, mimarlar, din adamları, mühendisler, hukukçular, bilim adamları ve profesörler, eczacılar, öğretmenler ve hemşireler gibi birçok çalışan bulunsa da bunların profesyonelleşme düzeylerine, hatta gerçekten profesyonel olup olmadıklarına ilişkin birçok tartışma bulunmaktadır (Raelin, 1999, p. 25).

Profesyonel kavramı, meslek tanımı doğrultusunda en basit şekilde “meslek üyesi olarak değerlendirilen ve bir meslekte faaliyet gösteren kişi” olarak açıklanabilir. Bu basit açıklamaya rağmen, profesyonel kavramı da meslek tanımı gibi bazı muğlâk unsurlar içerdiği için meslek tanımından bağımsız bir tanımlama yapılması istendiğinde işler oldukça karmaşıklaşmaktadır. Daha

işlevsel bir profesyonel tanımı için öncelikle kimlere profesyonel denildiği incelenmelidir. Bu açıdan bakıldığında 1960'lardan itibaren "profesyonel" teriminin giderek daha fazla sayıda çalışan için kullanıldığı görülmektedir. Bu durumun en önemli sebebi, literatürde bulunan çok çeşitli sınıflandırmalar doğrultusunda birbirinden oldukça farklı profesyonel tanımlarının ortaya çıkmasıdır. Hangi çalışanların profesyonel olup, hangilerinin olmadığı değerlendirilmesinde kullanılacak bu tanımların birbirlerinden önemli ölçüde farklılaşmasının temel nedeni olarak mesleğine bağlı ve yaptığı işin toplum için son derece önemli olduğunu düşünen birçok çalışanın, meslektaşları ve toplumun diğer bireyleri tarafından bir "profesyonel" olarak değerlendirilmek istenmesi gösterilebilir. Bunun yanında profesyonellerin diğer çalışanlara göre gerek maddi gerekse manevi anlamda daha avantajlı olmaları ve gelişen teknolojiyle birlikte mesleklerin özelliklerinde ve önemlerinde sürekli olarak değişimler olması da bu tarz sınıflandırmalar arasında önemli farklılıklar oluşmasına yol açmaktadır (Shell, 2002, pp. 2-3).

Profesyonel kavramı, kelimelerin ifade ettikleri anlamın kişiden kişiye farklılık göstermesi açısından iyi bir örnek teşkil etmektedir. Sporculardan oluşan bir toplulukta aralarından birinin profesyonel olduğunun belirtilmesi kişinin yaptığı şey karşılığında para almaya başlaması, diğer bir deyişle artık bir amatör olarak değerlendirilmemesi anlamına gelmektedir. Buna karşın doktorlardan veya avukatlardan oluşan bir toplulukta profesyonel, en basit anlamda, "bir meslekte yeterli tecrübe veya beceriye sahip olma" veya "bir mesleğin teknik veya etik standartlarına bağlı olma" gibi özelliklere sahip kişi olarak değerlendirilmektedir (Udall & Hiltrop, 1996, p. 9). Profesyonel denildiğinde birçok kişinin ilk aklına gelen daha genel bir tanımsa, "teknik herhangi bir becerisi olan birisi" olmaktadır. Buna rağmen söz konusu tanımda da işlevsel açıdan birçok eksik yön bulunmaktadır. Örneğin, teknik beceriye sahip bir marangozun bu tanıma göre bir profesyonel olarak değerlendirilmesi gerekir ki bu da neredeyse tüm çalışanların profesyonel olarak değerlendirilmesine sebep olabilir. Bu tanımı geliştirmek amacıyla "üstün entelektüel eğitim görmüş, mükemmellik ve başarıda kendine özgü standartlara sahip, mesleğin kalitesini koruyan derneklerce desteklenen kişi" şeklinde bir yapılacak açıklamanın önceki tanıma

göre daha çok şey ifade ettiği görülmektedir (Raelin, 1999, pp. 24-25). Bu tarz dar kapsamlı tanımlar doğrultusunda da yalnızca doktorluk ve avukatlık gibi çok sınırlı sayıdaki meslek çalışanları profesyonel olarak değerlendirilmektedir. Yöneticiler, satış alanında çalışan uzmanlar gibi profesyonel / yarı profesyonelleri de içine alan bir tanımda ise, profesyonellerin özellikleri arasında yalnızca aşağıdakilerin bulunduğu görülmektedir (Udall & Hiltrop, 1996, pp. 9-10):

- Uzun bir eğitim ile gerekli niteliklerin kazanılmasını sağlayan ve net olarak tanımlanabilen bir bilgi / beceri birikimine sahip olmak,
- Meslek üyeleri tarafından belirlenen etik kurallara uygun hareket etmek

Yönetim biliminin öncüleri arasında sayılan Mary Parker Follett (Shell, 2002, p. 3) ise profesyoneli “etik kurallara bağlılığı örgüte olan bağlılığından daha yüksek olan kişi” şeklinde tanımlamıştır. Bu tanıma göre, çok sınırlı sayıda kişinin profesyonel olarak değerlendirilebileceği açıktır. Buna karşın günümüzde profesyonellerin daha genel anlamda “özelleşmiş veya teknik eğitime sahip olan ve bu bilgiyi düzenli olarak yaptıkları işte kullanan çalışanlar” veya “temel iş olarak bilgi yaratan, işleyen ve dağıtan kişiler” olarak tanımlandığı da görülmektedir. Profesyonel çalışanları temelde avukatlar, öğretmenler, mühendisler, doktorlar, yazılım geliştiriciler, sistem analizcileri, mimarlar, muhasebeciler, kütüphaneciler, hemşireler ve din adamları gibi bilgi çalışanları olarak gören bu tanıma göre, profesyoneller en büyük çalışan gruplarından birini oluşturmaktadır (Shell, 2002, p. 3).

Profesyonelleri diğer çalışanlardan ayırmakta kullanılan birçok kıstas arasında özel etik kuralları ve biçimselleşmiş lisanslama prosedürlerinin bulunması gibi özellikler bulunmaktadır. Genelde meslek olarak kabul gören doktorlar ve hukukçularda söz konusu özelliklerin bulunması bu görüşü desteklerken; meslek olup olmadığı tartışılan mühendisler, muhasebeciler, öğretmenler ve hemşirelerin de günümüzde etik kurallara ve lisanslama prosedürlerine sahip olmaları bazı tereddütler yaratmaktadır. Bunların yanında bu kadar sıkı ve biçimsel lisanslama prosedürleri olmayan bazı çalışan grupları da, kendilerinin bu profesyonellerle aynı özellikleri taşıdıklarını varsaymakta, dolayısıyla

kendilerini profesyonel çalışanlar olarak değerlendirmektedirler (Shell, 2002, p. 3). Bir diğer kıstas olarak, profesyonellerin diğer insanların ulaşamadığı ve aynı zamanda mesleki uygulamaların sınırlarını çizen bir bilgi birikimine sahip olmaları da alınabilmektedir (Myburgh, 2005, p. 2). Bu açıdan bakıldığında profesyonellerin mesleki bilgilere başvurmalarının temel sebebinin yaptıkları işi, diğer bir deyişle üzerinde çalıştıkları projeyi en uygun şekilde sonuçlandırmak olduğu ve birçok faaliyette eğitim sırasında kazandıkları mesleki bilgilere göre karar verdikleri görülmektedir. Örneğin, bir mühendis cihaz tasarlarken, bir doktor hastalarını inceleyip teşhis koyarken ve ardından uygulanacak tedaviyi belirlerken, bir avukat ya da mimar ise, müşterilerine hizmet sunarken öncelikle edinilen mesleki bilgiden yararlanmaktadır. Aslında profesyoneller mesleklerini yaparken bilimden, meslektaşları tarafından onaylanmış olan uygulamalardan, zaman içinde edindiği kişisel tecrübelerden veya tüm bunların bir bileşiminden yararlanabilmektedirler. Buna karşın profesyoneli diğer insanlardan ayıran temel özelliğin profesyonelin ilk iki bilgi kaynağını ne ölçüde kullandığı olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle, bir profesyoneli tanımlayan temel özellikler arasında, kendi kişisel tecrübeleri ve gözlemleri yerine meslektaşlarının ortak katkı ve değerlendirmeleri sonucunda oluşturulan mesleki bilgiye güvenmenin yer aldığı düşünülebilir (McGregor, 1960, p. 3). İlk anda oldukça faydalı olarak değerlendirebileceğimiz bu kıstasın da çeşitli okullar aracılığıyla meslektaşlarının geçmiş tecrübelerini referans alan bir marangoz çırağını sınıflandırmak için çok yararlı olmayacağı açıktır.

Her bir mesleğin aslında küçük bir toplum olarak değerlendirilebileceği göz önüne alındığında ise, profesyonellerin temel özellikleri arasında aşağıdakilerin bulunduğu söylenebilir (Goode, 1957, p. 194):

- Profesyoneller ortak değerleri paylaşırlar ve bir çeşit özdeşleşme duygusuyla birbirlerine bağlıdırlar
- Profesyonellerle meslek arasında kimi zaman uzun süreli bir ilişki vardır ve profesyonellerin büyük bölümü kolay kolay mesleğini değiştirmezler
- Hem profesyoneller hem de meslek dışındakiler tarafından kabul gören rol tanımları bulunmaktadır



- Profesyoneller diğer insanlar tarafından yalnızca kısmen anlaşılabilen ortak bir dile sahiptirler
- Mesleki topluluğun profesyoneller üzerinde yaptırım gücü bulunmaktadır

Benzer bir değerlendirmeye göre de profesyonellerin ayırt edici bazı özellikleri Tablo 2’de sıralanmaktadır:

**Tablo 2.** Profesyonellerin Bazı Ayırt Edici Özellikleri

1	Yüksek derecede profesyonelleşmiş bir mesleki grubun üyesidirler.
2	Yüksek düzeyde eğitim almışlardır.
3	Bilginin uygulanmasına ve geliştirilmesine önem verirler.
4	Müşterinin çıkarını ön planda tutma, müşterilere karşı tarafsız davranmak veya profesyonel uzmanlığın getirdiği sınırlamalara uymak gibi mesleki davranış normlarına göre faaliyet göstermeye dikkat ederler.
5	Meslektaşları tarafından kontrol edilmeye isteklidirler ve gerektiğinde kendilerine bu doğrultuda uygulanabilecek yaptırımları kabul ederler.

**Kaynak:** Lowendahl (2000, p. 25)

Bu doğrultuda, sonraki bölümlerde bulunan profesyonelleşme süreci ve buna ilişkin diğer yaklaşımlar incelenmeden yapılabilecek en uygun profesyonel tanımının “meslek üyesi olarak değerlendirilen ve bir meslekte faaliyet gösteren kişi” olduğu söylenebilir. Buna karşın bir mesleğe mensup tüm çalışanların gerektiği gibi davranıp davranmadıkları, diğer bir deyişle gerçekten profesyonel olup olmadıkları göz önüne alındığında, bu basit tanımda bile önemli eksiklikler bulunabileceği unutulmamalıdır.

### 1.1.3. Profesyonelleşme ve Profesyonizm Kavramları

İngilizce’deki “professionalization” kavramına karşılık gelen profesyonelleşme “birçok uğraşta meslek olmaya yönelik olarak görülen ve belirli kritik özelliklerin değiştiği dinamik bir süreç” veya “uğraşların belli özelliklerini bir mesleğin sahip olduğu özellikler doğrultusunda değiştirmesini ifade eden dinamik bir süreç” şeklinde tanımlanabilir (Vollmer & Mills, 1966, pp. vii-viii). Türkçe’ye kimi zaman uğraşlaşma veya meslekleşme, kimi zaman da profesyonelleşme olarak çevrilen bu kavram, “bir işin, onu yapan herkese kimi haklar, ödevler ve işlevler

sağlanması yoluyla bir uğraş durumuna gelmesi” şeklinde de açıklanabilir (Ozankaya, 1995, p. 145).

“Professionalism” kelimesinin Türkçe karşılığı olan profesyonizm, çoğu zaman profesyonelleşme ile karıştırılmaktadır. Bu kavram temel olarak “bir uğraş grubunun profesyonel olmak için duyduğu isteği belirten bir ideoloji” olarak tanımlanabilir. Bu açıdan bakıldığında profesyonizmin, profesyonelleşme için önemli bir bileşen olduğu söylenebilir. Buna karşın her zaman profesyonizm ile profesyonelleşme düzeylerinin aynı düzeyde hatta birbiriyle orantılı olduğunu söylemek mümkün değildir (Vollmer & Mills, 1966, p. viii). Hemşirelik bu açıdan önemli bir örnek teşkil etmektedir. Profesyonelleşmeye yönelik olarak en fazla çalışma yapılan uğraşlardan biri olan hemşirelikte profesyonizm düzeyinin oldukça yüksek olduğu, ancak faaliyet alanının doktorlarıinkiyle çakışması ve bu nedenle hemşirelerin gereken özerkliğe sahip olmamaları gibi sebeplerle hemşirelerin çoğu zaman tam bir profesyonel olarak değerlendirilmedikleri görülmektedir.

#### **1.1.4. Profesyonelleşmenin Tarihsel Gelişimi**

Meslekler Ortaçağ’dan beri toplum yaşantısı içinde olmalarına, hatta bazı mesleklerin geçmişleri çok daha eski dönemlere dayanmasına rağmen, bugün bilinen anlamdaki mesleklerin 19. yüzyılın başlarında ortaya çıktığı ve meslekleri inceleyen ilk çalışmanın “The Professions” (Carr-Saunders & Wilson, 1933) adlı eser olduğu söylenebilir. Bu çalışmada İngiltere’de o dönem için meslek olarak sayılabilecek tüm faaliyetlerin tarihsel gelişimlerine yer verilmiş ve ardından bu meslekler arasındaki ortak noktalar belirlenmiştir. Literatürde farklı mesleklere ilişkin olarak benzer şekilde yapılan örnek olay çalışmalarının sayısının artmasıyla birlikte belirli bir bilgi birikimi oluşmuştur. Daha sonra da hemşirelik gibi çeşitli uğraşların bu özellikleri taşıyıp taşımadıkları, diğer bir deyişle gerçek anlamda bir meslek olup olmadıkları değerlendirilmiştir. Bu yöntemde yazarların değerlendirmeleri doğrultusunda kullanılan kıstasların sürekli olarak değişmesi, bu örnek olayların birbirleriyle kıyaslanmasını zorlaştırmıştır. Diğer bir deyişle, bir yazarın istemesi durumunda neredeyse her

meslek için, o mesleğin gerçekte tam anlamıyla bir meslek olmadığını iddia edebilecek bir veya birkaç özellik ortaya konabilmiştir (Abbott, 1988, p. 4). Bu nedenle profesyonel olanlarla olmayanları ayıran sınırın son derece belirsiz olduğu söylenebilir. Benzer şekilde profesyonellik de kimin dâhil olup olmadığını kesin olarak karara bağlanamadığı, hatta bu kararın nasıl alınacağına bile çok açık olmadığı bir grup şeklinde değerlendirilebilir (Etzioni, 1969, p. vii).

Mesleklerin özelliklerindeki aşırı çeşitliliğin giderilmesine yönelik ilk çalışma, profesyonel statünün birçok uğraş tarafından henüz tam olarak ulaşılamayan nihâî bir konum olduğunu belirten profesyonelleşme teorisyenlerinden gelmiştir. Bu yaklaşıma göre, zaman içinde bu uğraşlar asıl mesleklerin tüm özelliklerine sahip olacak ve böylelikle sıkıntı yaratan çeşitlilik kaybolacaktır. Bu konuda belli ölçüde uzlaşma sağlanmasının ardından “profesyonelleşmenin neden bu sırayı izlediği” sorusu ön plâna çıkmıştır. Daha sonra da profesyonelleşmenin, eşit düzeyde bilgi sahibi olmayan profesyonellerle müşteriler arasındaki ilişkinin kontrolü yerine bir nevi tekel oluşturmak şeklinde değerlendirilmesi söz konusu olmuş ve profesyonelleşmenin işlevlerine daha fazla ağırlık verilmeye başlanmıştır. Mesleklerin gelişim sürecine ilginin artmasıyla birlikte, mesleki bilginin kontrolüne, diğer bir deyişle, meslekler arası rekabete gereken önemin verilmediği anlaşılınca bazı mesleklerin, meslekî bilgi ve uygulamaları kontrol etmelerini sağlayan örgütsel yapıların ve meslekler arasındaki ilişkilerin incelenmesine ağırlık verilmiştir. Sonuçta mesleklerin birbirleriyle bağlantılı olduğu ve bir sistemin parçaları olarak değerlendirilmeleri gerektiği göz önüne alındığında, her bir mesleğin faaliyetlerini kendi yetki alanı dâhilinde sürdürdüğü görülmüştür. Ayrıca mesleklerin gelişiminde ülkelere göre farklılıklar bulunmasının da, meslekî sistemin çok sayıda faktörden etkilenen bir bütün olduğunu desteklediği vurgulanmıştır (Abbott, 1988, pp. 2-5).

## **1.2. PROFESYONELLEŞMEYE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR**

İnsanların neredeyse her tür ihtiyacının karşılanmasını sağlayan meslekler, toplum yaşantısı içinde son derece önemli bir role sahiptir. Özellikle toplumsal

düzenin sürekliliği açısından son derece kritik bir rol üstlenen ve 100-150 yıl öncesinden günümüze kadar giderek daha fazla ön plana çıkan uzmanlaşma ve işbölümünün ortaya çıkışında da mesleklerin payının büyük olduğu söylenebilir. Bu nedenle, meslekler ve mesleklerin ortaya çıkmasında önemli rol oynayan profesyonelleşme süreci, sosyoloji bilimi için temel konulardan biri olmuştur. Dolayısıyla “doktorlar veya hukukçular gibi meslekî grupların güçlerini nerede ve nasıl kazandıkları”, “çeşitli bilgilere erişimi kontrol eden meslekî grupların bulunmasının neden gerekli olduğu”, “profesyonizm ideolojisinin tüm meslekî alana yayılıp yayılmayacağı” gibi temel sorulara ve aşağıdaki tabloda yer alan benzeri varsayımlara ilişkin olarak birçok araştırma yapılmıştır (Abbott, 1988, p. 1).

**Tablo 3.** Profesyonelleşmeye İlişkin Bazı Önemli Varsayımlar ve Eleştiriler

Varsayım	Eleştiri
Değişim tek yönlüdür, diğer bir deyişle meslekler yapısal ve kültürel olarak belli bir yapıya ulaşmaya çalışırlar.	Birçok uğraş (örneğin ebelik veya makinistlik gibi) aradan uzun zaman geçmesine rağmen profesyonelleşememiş, hatta bu sırada bazı uğraşlar ortadan kalkmıştır.
Mesleklerin her birinin gelişimi diğer mesleklerden bağımsızdır, bu nedenle her bir meslek için örnek olay çalışmaları yapılarak profesyonelleşme süreci incelenebilir.	Her ne kadar günümüzde birçok iş, farklı meslek üyeleri tarafından birbirinden bağımsız şekilde yapılıyor olsa da doktorlarla hemşireler veya sağlık teknisyenleri gibi uğraşların birbirlerine bağlı oldukları, dolayısıyla bunlardan birisinin gelişiminin diğerini olumlu veya olumsuz etkileyeceği açıktır.
Meslekler homojen birimlerdir ve aralarındaki içsel farklılıklar aslında “profesyonelleşme projelerindeki” farklılıkları yansıtmaktadır	Meslekler arasındaki farklılıkların ihmal edilmesi profesyonelleşme kavramının daha kolay anlaşılabilmesi için sık rastlanan bir uygulama olsa da bu uygulamanın yanlış sonuçlar vermesi sebebiyle çok riskli olduğu unutulmamalıdır.
Profesyonelleşme zamana veya ortama göre değişmeyen bir süreçtir	Yapılan çalışmalarda profesyonelleşmenin zaman ve ortama göre değişiklik gösteren devlet müdahalelerinden veya bürokratik uygulamalardan önemli ölçüde etkilendiği görülmektedir

**Kaynak:** Abbott (1988, pp. 18-19)

### 1.2.1. Profesyonelleşme Düzeyini Belirlemeye Yönelik Yaklaşımlar

Profesyonelleşmeye ilişkin sorulardan en önemlilerinden birisi, belki de en temel olanı, “hangi uğraşlar meslek, dolayısıyla da hangi çalışanlar profesyonel olarak kabul edilebilir” sorusudur. Bu sorunun cevaplandırılması için alana ilişkin literatürün taranması gerekmektedir.

Mesleklere ilişkin literatür, öncelikle farklı mesleklere ilişkin örnek olay çalışmaları ve bu çalışmalar arasındaki benzerliklerin incelenmesiyle başlamıştır. Bu şekilde birçok mesleği içine alacak şekilde genelleştirilmiş bir doğal gelişim süreci ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Daha sonra meslek olarak kabul gören çeşitli faaliyetlerin özelliklerinin birbirlerinden oldukça farklı olduğunun anlaşılmasıyla birlikte profesyonelleşmenin bir süreç olduğu ileri sürülmüştür. Meslek ile uğraş, diğer bir deyişle profesyonel-profesyonel olmayan ayrımını belirlemeye yönelik çalışmalarda da genelde özellikler yaklaşımı ve tutumsal yaklaşım olmak üzere iki farklı alternatiften biri tercih edilmiştir. Özellikler yaklaşımı kapsamında meslekler birer bütün olarak ele alınıp sahip oldukları özellikler incelenirken, tutumsal yaklaşım ile bu mesleklere mensup profesyonellerin birer birey olarak değerlendirilmesi tercih edilmiştir.

#### 1.2.1.1. Özellikler Yaklaşımı

Profesyonelleşme teorileri incelendiğinde, mesleklerin nasıl oluştuğu sorusuna, profesyonelleşmenin gerçekleştiği zaman ve coğrafi konumun etkisiyle çeşitli yazarlar tarafından farklı cevapların verildiği görülmektedir. Özellikle ilk başlarda genel kanı, tek ve ortak bir profesyonelleşme şekli olduğu yönündedir. Buna göre 19. yüzyılda Amerika’da ortaya çıkan çeşitli mesleklerdeki gelişimin aşağıdaki sırayla gerçekleştiği belirtilmiştir (Wilensky, 1964, pp. 142-146):

1. İşin tam zamanlı bir faaliyet haline gelmesi
2. İlk eğitim kurumlarının oluşması
3. Üniversite eğitiminin oluşması
4. Profesyonel birlik / derneklerin kurulması

5. Temel görevin yeniden tanımlanması ve rutin / getirisi az olan işlerin başkalarına devredilmesi
6. Mesleğin daha üst konuma gelmesini isteyen göreceli olarak yeni katılımcılarla mevcut düzeni korumak isteyen eski mensuplar arasında tartışmalar çıkması
7. Meslekle buna yakın olan diğer meslekler arasında rekabet oluşması
8. Yasal koruma elde edilmesi için politik faaliyetlerde bulunulması
9. Etik kuralların oluşturulması

Bu sıralamaya göre mesleklerin öncelikle insanların yapılması gereken işleri tam zamanlı olarak yapmaya başlamalarıyla oluştuğu söylenebilir. Daha sonra eğitim ihtiyacının oluşmasıyla birlikte okullar ortaya çıkmaktadır. İlk ortaya çıkan bu okullar üniversite düzeyinde olmasa da zamanla daha yüksek standartlar, daha uzun eğitim süresi gibi ihtiyaçlar doğrultusunda mesleğe ilişkin üniversiteler açılmakta ve tam zamanlı eğitimciler faaliyete geçmektedir. Bu uzman eğitimciler ve bunların öğrencileri belirli bir sayıya ulaştıklarında profesyonel bir dernek kurulmaktadır. Bu aşamada profesyoneller temel görevlere yoğunlaşarak rutin işleri başkalarına, özellikle de profesyonel olmayan çalışanlara devretmeye çalışırlar ve bir nevi mesleğin yeniden tanımlanması gerçekleşir. Benzer şekilde bilgi ve beceri yönünden yeterli meslek mensuplarıyla, yetersizlerin ayrılması için lisanslama benzeri çeşitli uygulamalar yürürlüğe konur. Kimi zaman farklı nesillere mensup çalışanlar arasında ayrılığa sebep olan bu aşamanın ardından bazı mesleklerde devletten yetki almaya yönelik çalışmalar da görülmektedir. Son olarak da önceki tecrübeler ve olaylar ışığında meslek içi rekabeti düzenlenmesi ve hem topluma hem de mesleğin saygınlığına zarar verebilecek şarlatanlık gibi uygulamaların önlenmesi için etik kuralların oluşturulması söz konusu olmaktadır (Wilensky, 1964, pp. 142-146).

Caplow (1954) ise farklı bir bakış açısıyla mesleklerin gelişim basamaklarının aşağıdaki gibi olduğunu ileri sürmüştür (Abbott, 1988, p. 11):

1. Yetersizleri dışarıda tutmak için belli üyelik kurallarına sahip olan profesyonel derneklerin kurulması

2. Bir nevi tekel yaratmak ve kendilerine yasal dayanak sağlamak için bir isim değişikliğine gidilmesi
3. Mesleki açıdan yanlış uygulamaları engellemek, meslektaşlar arasındaki rekabeti düzene sokmak ve topluma faydalı olma amacıyla etik kurallar oluşturulması
4. Yasal olarak tanınmak ve etik kuralları daha geçerli hale getirmek için politik hamleler yapılması

Wilensky ve Caplow'un profesyonelleşmeye ilişkin yorumlarında bazı kronolojik farklılıklar bulunmasına rağmen, her iki yorumda da mesleğin en başta ortaya çıkması ve diğer bağlantıların tamamının işlevsel olması ortaktır. Diğer bir deyişle, özellikler yaklaşımına göre meslek, müşteri ile profesyonel arasındaki ilişkide bilgi düzeylerindeki farklılığın etkilerini düzenlemeye yönelik bir işleve sahiptir ve profesyonelleşme bu kontrol için gerekli olan mekanizmanın gelişimini sağlamaktadır (Abbott, 1988, p. 15).

İşlevsel bakış açısının getirdiği bu bağlantıya karşın, aradaki farklılıklar nedeniyle profesyonelleşmeye ilişkin olarak aşağıdakiler de sorgulanmaya başlamıştır (Abbott, 1988, pp. 12-13):

- Araştırmacılar genellikle mesleklere ilişkin bazı temel gerçekleri incelemişler ve bu gerçeklerle çelişmeyecek bir süreç oluşturmuşlardır. Oysa aslında aradaki ilişkileri açıklayacak dört-beş farklı sebebin, dolayısıyla da daha farklı gelişim süreçlerinin bulunması mümkündür. Bu duruma örnek olarak bir insanın mesleğine ilgisinin sebebinin kişisel ilgi veya çalışma zorunluluğu olması verilebilir.
- Bugün, geçmiş doğrultusunda tek bir alternatif şeklinde oluşmadığı gibi durumsallık bu süreçte önemli bir rol oynamaktadır. Geçmişin geleceği belli ölçüde şekillendirdiği bir gerçekse de profesyoneller için birkaç farklı gelişim şüreci bulunduğu açıktır.

Daha sonra Larson (1977), farklı meslekler arasında veya aynı meslekte farklı yerlerde görülen farklılıkların o dönemki sosyal ve kültürel ortamdan kaynaklandığını ifade ederek olaya farklı bir bakış açısı getirmiştir. Önceki araştırmacılardan farklı olarak profesyonelleşmenin soyut bir zaman diliminde

gerçekleşmesi yerine, mesleklerin zaman doğrultusunda şekil aldıklarını belirtmiş ve bazı mesleklerin aristokratik, diğerlerininse demokratik toplumlarda gelişmesinin ya da meslek üzerinde kapitalizm veya bürokrasinin etkili olmasının mesleğin çeşitli özelliklerini şekillendirmesinin son derece doğal olduğunu ifade etmiştir (Abbott, 1988, p. 13).

Bahsi geçen çalışmalar doğrultusunda, uğraş-meslek ayrımı için klasik meslekler olarak adlandırılan tıp, hukuk ve din adamlığı mesleklerini ideal model olarak kabul eden birçok özelliğin belirlendiği görülmektedir. Söz konusu özellikler arasında aşağıdakiler yer almaktadır (Goode, 1969, p. 276):

- Yüksek gelir, prestij ve etkileme gücü
- Yüksek eğitim gereksinimi
- Profesyonel özerklik
- Lisanslama
- Üyelerin mesleğe bağlılığı
- Üyelerin meslekte faaliyet göstermeye devam etme isteği
- Etik kurallar
- Profesyonel topluluğun birlikteliği
- Bir iş üzerinde tekel oluşturulması

Greenwood (1957), ideal bir meslek modeli tanımlamış ve bu modelle karşılaştırma yaparak bir sonuca ulaşmayı hedeflemiştir. Bu modelde mesleğin özelliklerini şöyle sıralamıştır (Toren, 1969, p. 144):

- 1) Sistematik bir teoriye dayalı olma
- 2) Profesyonel grubun müşterileri tarafından yetkili görülme
- 3) Toplumun genelinden bu yetkinin izin ve onay alması
- 4) Profesyonellerin müşteri ve meslektaşlarıyla ilişkilerini düzenleyen etik kuralların bulunması
- 5) Devamlılığı resmi profesyonel birlikler tarafından sağlanan bir profesyonel kültürün olması

Bir diğer çalışmaya göre de meslek olarak kabul edilme açısından önem taşıyan kriterler arasında aşağıdakiler yer almaktadır (Krause, 1971, pp. 77-78):



- Teorik bir bilgi birikimine ek olarak geniş bir alana yayılmış beceriler (bu bilginin mutlaka bilimsel olmasının gerekmediği hukuk veya din adamlığının klasik meslekler arasında sayılmasından anlaşılabilir)
- Genel anlamda yönetsel kontrolden bağımsız ve özerk olma
- Mesleğin faaliyet alanıyla ilgili konularda müşteriler ve meslek dışındakiler üzerinde kontrole sahip olma
- Toplum içinde bir konuma ve faaliyet göstermek için gerekli izne ve yetkiye sahip olma
- Mesleki grup kültürüne sahip olma
- Meslek içindekiler tarafından yönetilen etik kurallara sahip olma

Söz konusu örneklerden de anlaşılacağı üzere farklı araştırmacılar tarafından değişik özelliklerin listelenmesi veya bir listede tek bir madde ile ifade edilen bir özelliğin başka bir listede daha fazla sayıda madde ile verilmesi gibi sebeplerle literatürde çok çeşitli listeler bulunmaktadır. Bu listelerdeki özelliklerden en önemlilerini içeren özet bir liste ise aşağıdaki gibi yapılmıştır (Kerr, et al., 1977, p. 332):

1. Mesleki bilgi (uzmanlık bilgisi)
2. Özerklik
3. Mesleki bağlılık (kendini mesleğine adama)
4. Kendini mesleğiyle özdeşleştirme
5. Hizmet ideali ve etik kurallar

Bu tez çalışması kapsamında meslek-uğraş ayrımı açısından göz önünde bulundurulacak temel özellikler olan mesleki bilgi (uzmanlık bilgisi), lisanslama uygulamasıyla bir faaliyet üzerinde tekel oluşturma, meslek örgütünün ve etik kuralların bulunması, özerklik, hizmet ideali ile kendini mesleğiyle özdeşleştirme ve mesleki bağlılık aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır:

#### 1.2.1.1.1. Mesleki Bilgi (Uzmanlık Bilgisi)

Mesleklerin özel bir bilgi ve beceri birikimine sahip olması gerektiği, neredeyse herkes tarafından kabul edilen temel bir kıstas olarak değerlendirilebilir. Bahsi

geçen mesleki bilgi genellikle soyut ağırlıklıdır ve öğrenilmesi için uzun zaman harcanması gerekmektedir. Bir meslekteki ilerlemenin en önemli kıstaslardan birinin, süreci tahmin ve kontrol etme becerisinin artması olduğu göz önüne alındığında, bu soyut bilginin meslek-uğraş ayrımında ne kadar önemli bir role sahip olduğu görülmektedir (McGregor, 1960, p. 3). Aslında profesyonellerin sahip olduğu mesleki bilgi ve becerilerin belki de en önemli özelliği, diğer kişiler için hem bireysel hem de sosyal refah açısından hayati önem taşıması ve esoterik (dışarıya kapalı, sınırlı sayıda kişinin ulaşabildiği) olmasıdır (Lortie, 1969, p. 24).

Özellikler yaklaşımının dinamik ve süreç odaklı olmaması sebebiyle getirilen eleştiriler sonucunda gündeme gelen ve profesyonellerin kendilerini diğer çalışanlardan sosyal ve politik öğeleri kullanarak ayırt etmeleri ve bir faaliyet üzerinde sahip oldukları mesleki bilgileri sebebiyle tekel oluşturmaları da profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesinde kullanılan bir diğer yaklaşım olarak değerlendirilebilmektedir. Kimi zaman güç yaklaşımı olarak anılan bu görüşe göre endüstrileşen toplum için önemli olan uğraş gruplarının meslek olarak değerlendirilme şansının daha fazla olacağı ve bunların ödül, saygınlık ve özerklik açısından diğer uğraşlara göre daha ön planda olacağı açıktır (Raelin, 1997a, pp. 17-18). Her ne kadar gerçek hayatta güç ve saygınlık anlamında önde olan tüm uğraş gruplarının özelleşmiş bilgi birikimine sahip olduklarını söylemek mümkün değilse bile böyle bir genellemenin tamamen yanlış olmadığı da söylenebilir. Bunun yanında özellikle klasik meslekler olarak isimlendirilen tıp, hukuk, din adamlığı ve askerliğin üstlendikleri işlevlerin insanlar açısından son derece önemli olduğu görülmektedir. Örneğin doktorlar, insanların en temel bireysel ihtiyaçlarından biri olan sağlık ihtiyacını karşılarlarken askerler korunma ihtiyacını karşılamaktadırlar. Dolayısıyla söz konusu profesyoneller için kalp ameliyatlarına girmek, idam duruşmalarında savunma yapmak veya bu aşamada hüküm vermek, cenaze törenlerinde görev almak veya savaş sırasında insan öldürmek rutin ve yapılması gerekli faaliyetler olarak değerlendirilmektedir (Krause, 1971, pp. 75-76).

Ayrıca söz konusu bilgi birikiminin her zaman aynı şekilde uygulanması yerine, belirli bir değerlendirme sonucunda durumdan duruma kısmen de olsa değişmesi gereklidir. Diğer bir deyişle, mesleklerde bilgi sistemi ile bunun kullanımının birbirlerinden ayrılarak bir nevi soyutlaştırmaya gidilmektedir. Buna karşın profesyonel bilginin asıl amacının uygulama olduğu ve soyutlaştırmının işlevinin mesleğin bilgi sistemini düzenlemek olduğu da unutulmamalıdır. Örneğin tıp mesleğinde, akademik bilgi kendi için anlamlı ve tutarlı bölümler oluşturacak şekilde patoloji, mikro patoloji ve benzeri gibi alt başlıklara ayrılmıştır. Mesleklerin toplum içindeki güç ve prestijini sürdürmesinde sahip oldukları akademik bilgi birikiminin önemi büyüktür. Akademik bilginin içinde çok sınırlı miktarda uygulama bilgisi bulunsa da, söz konusu akademik bilgiler sayesinde mesleğin temellerinin ortaya çıkarılması ve toplumun kültürel değerleriyle ilişkilendirilmesi mümkün olabildiği için akademik bilgi, meslekler açısından kritik bir unsurdur. Buna karşın birçok yerde belirtildiği gibi mükemmel bir soyut bilgi sistemi yalnızca profesyonellerle ilgili ders kitaplarında bulunmaktadır. Gerçek hayatta ise araştırmacılar belli problemlerin çözümü ile ilgilenirken, çalışmakta olan profesyoneller ise bu bilgiyi işleri için nasıl kullanacaklarıyla ilgilenmektedirler (Abbott, 1988, p. 59).

Meslek mensupları ya da profesyoneller, temelde insanların detaylı bilgi sahibi olmadıkları bir alanda uzman oldukları için kendilerinden tavsiye veya hizmet istenen kişiler olarak değerlendirilebilirler. Dolayısıyla sorunun tespiti ve uygulanacak çözüm için gereken bilgiye yalnızca profesyonelin sahip olduğu, hatta müşteri aldığı tavsiye / hizmeti değerlendirebilecek durumda bile olmadığı için arada önemli bir bilgi asimetrisi bulunduğu söylenebilir. Bu bilgi asimetrisi de müşterilerin profesyonellere güven duymasını ve doktorların yazdığı reçeteye veya avukatın sunduğu hukuki tavsiyeye para ödenmesini sağlamaktadır. İlk anda bu tarz bir bilgi asimetrisinin bir mobilya veya bilgisayara üretimi için de geçerli olduğu söylenebilir ancak kritik noktanın müşterinin ne talep ettiğini bilmesi ve talebinin karşılanıp karşılanmadığına kendi başına karar verebilmesi olduğu düşünüldüğünde aradaki fark daha net olarak görülebilir. Sonuçta müşteri bir bilgisayardan ne beklediğini bildiği için değerlendirme yapabilirken, bir avukatın tavsiyesinin doğru olup olmadığı kimi

zaman davanın tamamlanmasının ardından bile söylenememektedir. Benzer şekilde başka bir avukattan yorum almak için ona da tüm detayların açıklanması gerekecektir. Bu şekilde iki farklı avukattan iki farklı görüş alınabilse bile müşteri yine bunlardan hangisinin daha uygun olduğunu değerlendirecek durumda olmayacaktır (Barker, 2010, p. 55).

Mesleki bilginin bir uğraşın profesyonelleşme düzeyini belirlemede kullanımının daha net olarak anlaşılabilmesi için öncelikle, gerçekleştirilen faaliyetin içeriği daha yakından incelenmelidir. Bu aşamada karşılaşılan problemler ve bunların çözümünde kullanılan yöntemler önem taşımaktadır. Meslek olarak kabul edilen faaliyetlerde bu açıdan aşağıdaki üç temel aşama göze çarpmaktadır (Abbott, 1988, pp. 35-52):

**a) Teşhis:** “Problemlerle ilgili verilerin toplanarak mesleki bilgi sistemi içinde karşılık bulacak şekilde kodlanması” şeklinde tanımlanabilecek bu aşamada, öncelikle problemle ilgili ihtiyaçlar bir araya getirilir. Ardından bu ihtiyaçlar uygun bir teşhis kategorisi içine yerleştirilerek incelenen problem mevcut bilgi birikimiyle ilişkilendirilir. Teşhis sırasında belli ölçüde belirsizlik bulunması ise mesleğe dışarıdan müdahalelerde bulunulmasını engellediği için profesyoneller açısından tercih edilen bir durumdur. Buna karşın söz konusu belirsizliğin aşırıya kaçması ise karşı tarafta güvensizlik yaratmaktadır.

**b) Tedavi:** “Meslekçe belirlenen sınıflar içinden en uygun uygulamanın / çözümün seçilmesi” olarak değerlendirilebilecek tedavi aşaması, aynı zamanda çözümün başarısı için olasılık bildirmektedir. Örneğin standart bir hastalık olan soğuk algınlığı için iyileşme olasılığı %100’e çok yakınken, HIV virüsü gibi hastalıklarda bu oran oldukça düşüktür. Meslek dışındakiler için bir mesleğin önemi, yapılan işten elde edilen etki veya faydayla yakından ilişkili olduğundan tedavi sonuçlarının çok fazla değişkenlik göstermesi mesleğin sorgulanmasına sebep olabilmektedir. Bunun yanında sonuçların hem ölçülebilir hem de meslek dışındakiler tarafından anlaşılabilir olmasının da meslek açısından önem taşıdığı söylenebilir. Ayrıca önerilen tedavilerin spesifik olmasının, örneğin bir doktorun soğuk algınlığı için parasetamol içeren herhangi bir ilacın kullanılabilmesini belirtmesi yerine x ilacının günde iki kez bir hafta boyunca

kullanılmasını önermesinin de mesleğin diğer insanlar gözündeki imajını geliştirdiği söylenebilir.

**c) Çıkarım:** Sonuçta teşhis ve tedavi aşamaları büyük ölçüde prosedürlere bağlanmıştır. Buna karşın profesyonel düşünmenin temeli olan çıkarım, her ne kadar belli ölçüde profesyonel bilgi birikimiyle ilişkili olsa da, her durum / müşteri için farklı özellikler içermesi sebebiyle önemli oranda belirsizlik içermektedir. Bunun yanında profesyonellerin büyük bölümünün yaptıkları işin hata kabul etmemesi, hatta bu özelliğin kişilerin profesyonel olarak kabul görmeleri için gerekli ve önemli olması da çıkarımın önemini gösteren bir diğer unsurdur. Çıkarımda kullanılan iki alternatif yöntemden biri olan çıkarma veya dışarıda bırakma için doktorlukta kullanılan yöntem örnek verilebilir. Neden kaynaklandığı net olarak bilinmeyen ve acil müdahale gerektiren bir vakayla karşılaşıldığında ilk tıbbi uygulama aynı anda birçok hastalığa iyi gelen genel bir ilacın kullanılmasıdır. Bununla birlikte doğru teşhis konulabilmesi için çeşitli testler yapılır bazı özellikli tedaviler de tek tek denenir ve işe yaramayan yöntem dışarıda bırakılır. Orduda ise genellikle diğer alternatif olan yapım veya inşa etme yöntemi kullanılmaktadır. Savaş başladıktan sonra askerlerin yerlerinin değiştirilmesi son derece zor olduğundan askeri uzmanlar düşman taktikleri, çevre koşulları vb. ışığında bir varsayım geliştirirler ve bu doğrultuda hareket ederler. Diğer bir deyişle çoğu iş için ikinci bir şans yoktur. Ölümcül bir hastalığın tedavisi sırasında bir doktorun % 50 başarıyla çalışması (dışarıda bırakma yöntemi) ciddi bir kayba sebep olacağı için kabul edilmezken, yanlış bir tedavi uygulanarak basit bir rahatsızlık sırasında hastaya ciddi zararlar verme riskini almak (inşa etme yöntemi) da mantıklı değildir.

Bu aşamada önem taşıyan bir diğer husus ise, çıkarım sırasında kullanılan mantık zincirinin uzunluğudur. Bu uzunluk bir mimar için çok daha uzunken, dışarıda bırakma yöntemini kullanan bir doktor ise, bu zinciri bir hata oluştuğunu hissettiği anda kesip zincirin kalan kısmını daha sonra tamamlamayı veya bu zincirde değişiklik yapmayı seçebilir. Ayrıca mimarın işinin mühendisler, avukatlar ve muhasebeciler gibi çok sayıda kişi tarafından belirlenen kısıtlara uymasının gerekmesi de bu uzun mantık zincirindeki ufak bir problemin bile

içinden çıkılmaz hale gelmesine sebep olabilir. Çıkarımın meslek mensuplarına sağladığı en önemli fayda işin rutinleşmesini, diğer bir deyişle profesyonel özelliğini kaybetmesini engellemesidir. Bu süreç sayesinde tıpkı doktor-hemşire örneğinde olduğu gibi işin belli kısımları rutinleşerek başka meslek mensuplarına devredilse bile mesleğin temel özelliklerinde bir değişim olmaz. (Abbott, 1988, pp. 35-52).

Teşhis, tedavi, çıkarım ve akademik çalışma, mesleklerin yetkilendirilmesi için gereken kültürel ve sosyal altyapının oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır. Sonuçta meslekler uygulama alanında tekel olmak, profesyonel eğitimin kontrolü, işe alınma ve lisanslama gibi alanlarda yetki sahibi olma gibi birçok taleplerini ya devlete ya da gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasını istemeleri için halka iletmektedirler. Halkın desteğini almak için kimi zaman televizyon ve gazetelerde “hukuk hakkında bilinmesi gerekenler” benzeri başlıklarla makaleler kaleme alındığı veya kullanılan mesleki terminolojiyi halka tanıtmak ve onlara mesleğin problemlere karşı bakış açısını anlatmak üzere çeşitli kitaplar yayınladığı görülmektedir (Abbott, 1988, pp. 59-60).

Aslında tüm uğraşlarda giriş bir nevi sınav veya lisansla sınırlandırılabilir veya bir tür etik kural geliştirilebilir. Buna karşın yalnızca özel ve soyutlaşmış bilgi birikimine sahip bir meslek, problem ve görevlerini yeniden tanımlayabilir, ortaya ilgileneceği yeni problemler çıkartabilir ve yetkisiz kişilere karşı kendini savunabilir. Bu duruma örnek olarak tıp mesleğinin başlangıçta yalnızca yaralıları iyileştirmek veya ağrılarını dindirmekle ilgilenmesine karşın, teknoloji ilerledikçe giderek özelleşerek virüsler benzeri zararlı canlılara karşı çok hassas tedaviler uygulayabilir hale gelmesi verilebilir. Diğer bir deyişle, araba tamirciliğinin de mevcut durumda mühendislik mesleğinin içinde yer alan içten yanmalı motorların tasarımı gibi soyut temelli bilgilere sahip olması durumunda bir meslek olarak değerlendirilebileceği söylenebilir (Abbott, 1988, pp. 7-9).

Buna göre bir uğraşın meslek olarak kabul edilebilmesi için sahip olduğu veya temel aldığı bilginin aşağıdaki özellikleri taşıması gerekmektedir (Goode, 1969, pp. 277-278):

1. İdeal şartlar altında bilgi ve becerilerin soyut olması ve meslek üyelerince anlaşılabilir prensipler şeklinde düzenlenmiş olması gerekmektedir.
2. Bilginin hayati önem taşıyan problemlerin çözümü için uygulanabilir olması ya da en azından uygulanabilir olduğunun düşünülmesi gerekmektedir.
3. Toplum, bu bilgiyle problemlerin çözülebileceğine ikna olmalıdır.
4. Toplum, çözüm için bu bilginin kullanılacağı problemlerin daha bilgili olmaları sebebiyle belli bir mesleğin mensuplarına verilmesini kabul etmelidir.
5. Meslek bu bilginin yaratılmasına, düzenlenmesine ve aktarılmasına yardımcı olmalıdır.
6. Meslek kendi beceri alanı içinde herhangi bir teknik çözümün probleme uygulanabilirliğine ilişkin olarak nihai belirleyici, diğer bir deyişle söz sahibi olmalıdır.
7. Sahip olunan bilgi ve beceri miktarının fazla olması ve bunlara sahip olmanın zor olması gerekmektedir. Bu şekilde toplumdaki sıradan insanlar tarafından bu bilginin kendi çabalarıyla elde edilmesinin çok güç olduğu düşünülür.

Tam bir meslek olmanın özerklik, yüksek prestij ve ücret gibi avantajlarından yararlanılabilmesi için meslek üyelerinin sahip oldukları esoterik bilgi ve becerilerle sıradan bir kişiye göre istenilen görevi çok daha iyi yaptıklarını kanıtlamaları gerekmektedir. Yapılan birçok çalışma sonucunda bir uğraşın tam olarak meslek sayılabilmesi için en azından hem sistematik bir bilgi birikimine hem de profesyonel standartlara sahip olmasının zorunlu olduğu görülmektedir. Bu açıdan sosyal hizmet, kütüphanecilik ve hemşireliğin ise gereken ölçüde sistematik bir bilgiye sahip olmadıkları için tam bir meslek sayılamayacağı söylenebilir ki bu durum da mesleki bilginin önemini açıkça göstermektedir (Toren, 1969, p. 142).

### 1.2.1.1.2. Lisanslama Uygulamasıyla Bir Faaliyet Üzerinde Tekel Oluşturma

Literatürde mesleklerin bir faaliyet üzerinde tekel oluşturarak sağladıkları otorite ve toplumsal güce ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. Genellikle güç yaklaşımı olarak adlandırılan bu görüşe göre profesyonellerin genel olarak diğer uğraşlara göre daha fazla gelir elde etmelerinin temel nedenlerinden birisi sundukları hizmete ihtiyaç duyulması (sonuçta tüm profesyoneller önemli bir problemi çözmeye yarayan bir bilgiye sahiptir) ve bunun için başka bir alternatif bulunmamasıdır. Hizmet idealine olan bağlılıkları, yüksek eğitim düzeyine sahip olmaları ve genelde profesyonel olmayanlara göre daha yüksek performans göstermeleri profesyonellerin ürünlerinin değerli olmasına, diğer bir deyişle değerli bir ürün üzerinde tekel oluşturmalarına imkan vermektedir. Aslında bu tekeli elde etmelerinin temel sebebi, toplumu işi kendilerinden başkasının yapamayacağına, hatta denemenin bile son derece tehlikeli olduğuna ikna etmiş olmalarıdır. Genelde profesyoneller diğer uğraş mensuplarına göre daha fazla özerkliğe de sahip olurlar. Bu durumun temel nedenleri arasında profesyonel olmayanlar yeterli bilgiye sahip olmadıkları için performans değerlendirmesinin profesyoneller tarafından yapılması ve müşterilerin ihtiyaçları açısından yalnızca profesyonellerin tam anlamıyla güvenilir olmaları yer almaktadır. Benzer şekilde profesyonellerin yasal düzenlemelerin oluşturulmasında, kontrol ve inceleme kurullarında görev almaları da aynı sebeplere dayandırılmaktadır (Goode, 1969, p. 279).

Mesleğin toplum içinde güç elde etmesi için gereken tekeli oluşturmasında kullanılan en yaygın uygulama lisanslamadır. Genel olarak mesleğe kabul sürecinde kullanılan lisanslama uygulamasında, ilgili meslekteki en yetkin ve başarılı bireylerden oluşan bir elit yetkilendirilmektedir. Bu şekilde hem mesleğe yeni katılan genç profesyonellerin yetenek ve beceri düzeyleri daha objektif biçimde belirlenmekte hem de sahip olunan gücün kötüye kullanılması sonucunda toplumda mesleğin tamamına karşı oluşabilecek olumsuz düşünceler engellenmektedir. Diğer bir deyişle, karşılıklı güvene dayalı meslek ve toplum ilişkisinin kötüye kullanılması, her iki taraf için de son derece kötü sonuçlar doğurabileceği için meslekteki elit grup önemli bir görev üstlenmektedir



(Krause, 1971, p. 77). Bu duruma örnek olarak İngiltere'deki hayvan cerrahlarının mensup oldukları örgütün mesleki uygulamaların denetiminde ve usulsüzlükleri engellemede yetersiz kalması verilebilir. Bu tarz ihmaller ve hatalar sonucunda şikâyetler artmış ve nihayetinde meslek örgütünün denetleme yetkisi mahkeme tarafından geri alınmıştır (Blass, 2010, p. 4).

#### 1.2.1.1.3. Meslek Örgütünün ve Etik Kuralların Bulunması

Profesyonellerle müşteriler arasındaki bilgi asimetrisi sebebiyle müşterinin genel anlamda her açıdan profesyonellere güvenmesi gerekmektedir. Bu nedenle en azından belli bir düzeyde hizmet kalitesinin müşteriye garanti edilmesi amacıyla meslek örgütleri ortaya çıkmıştır. Ancak bunların faaliyet gösterebilmeleri için öncelikle sınırları çizilebilen, tanımlanabilen ve diğer faaliyet alanlarından farklılık gösteren bir bilgi birikimi bulunması gereklidir. Bu bilgi birikimi sayesinde bir sorunun ne zaman hukuki ne zaman tıbbi olduğu açıklanır ve yine bu sayede biçimsel eğitim ve sertifikasyon mümkün olur. Ayrıca söz konusu sınır ve tanımların her meslek için zamanla değişebildiği de bir gerçektir. Bahsi geçen değişime rağmen mesleğin her zaman dilimi için tanımlanabilir olması son derece önemlidir. Meslek örgütleri toplumun profesyonelle güvenmesi için en kritik unsurlardan birisidir. Bunlar yaptıkları sınav, sertifikasyon, sürekli eğitim ve etik kurallara uyulmasını sağlamaya yönelik yaptırımlar benzeri uygulamalarla üyelerin sunduğu hizmetin kalitesini bir nevi garanti altına almaktadırlar. Söz konusu yapının tıp ve hukuk gibi geleneksel mesleklerin yanı sıra muhasebe, mimarlık ve mühendislik gibi alanlarda da görüldüğü bilinmektedir (Barker, 2010, p. 56).

Etik kurallar ya da diğer adıyla meslek ahlakı ilkeleri ise “belli bir mesleğin üyelerinin uyacağı standartları belirten kurallar bütünü” olarak tanımlanabilir. Kimi zaman yazılı kimi zaman ise yalnızca sözlü olarak meslek mensupları arasında yayılan ve özellikle yeni profesyonellere aktarılan bu etik kurallar temelde mesleğin uygulama standartlarını ortaya koymaktadır (Arslan, 2001, pp. 77-78).

Etik kuralların bulunmasının hizmet ideali ile yakından ilişkili olduğu açıktır. Bunlar arasındaki bağlantı ise, kimi zaman kendi menfaati için yapılması gereken mesleki uygulamaların dışına çıkmayı seçen bireyler, hatta çok ender de olsa uğraşlar olabilmelerinden kaynaklanmaktadır. Bunlara karşın devlet de çeşitli kanunlar koyarak uğraş mensuplarını, sahip oldukları işlevsel gücü haksız şekilde kullanarak avantaj elde etmelerini önlemeye çalışmaktadır. Bu süreçte her zaman başarılı olunamamasının, birçok meslekte mensupların faaliyetlerine yön vermek ve özellikle yeni mensuplara yol göstermek amacıyla etik kurallar uygulamaya konulmasının altında yatan ana sebep olduğu söylenebilir. Buna karşın yalnızca etik kuralların bulunması da yeterli değildir. Üyelerin söz konusu kurallara uymalarını sağlayacak yaptırımlar ve ne ölçüde uyulduğunu denetleyecek bir sistem de etik kuralların istenilen etkiyi yaratması için son derece gerekli hatta vazgeçilmezdir. Bu tarz bir denetim, kamu görevlilerinden veya özel sektörde çalışan tecrübeli profesyonellerden oluşan komiteler aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Bunların yanında gerek müşteriler gerekse de meslektaşlarca işletilebilen şikayet bazlı bir denetim sisteminin de tıp, mühendislik ve hukuk gibi bazı mesleklerde etik kuralların uygulanması açısından faydalı olduğu görülmektedir (Beets & Killough, 1990, p. 115).

#### 1.2.1.1.4. Özerklik

Özerklik ya da özyönetim de meslekleri diğer uğraşlardan ayıran temel özellikler arasında yer almaktadır. Özerklik “problemlerin incelenmesi ve çözüm yollarının seçiminde özgür olma hakkına sahiplik” (Raelin, 1999, p. 26) veya “mesleğin kendi hizmet alanı ile ilgili konularda düzenlemeler yapması ve bu düzenlemeleri yapabilmek için devlet tarafından yetkilendirilmesi” (Karasu, 2001, p. 111) şeklinde tanımlanabilir. Diğer yandan özellikle günlük hayatta, özerkliğin meslek üyelerinin kendi denetimlerini kendilerinin yapmaları şeklinde değerlendirildiği görülmektedir.

Özerklikle ilgili literatürde konunun kişisel ve profesyonel özerklik olmak üzere iki ana başlık altında incelendiği görülmektedir. Kişisel özerklik kavramının açıklanması için öncelikle özerkliğin, özgürlükten farkının ortaya konması önem

taşımaktadır. Örneğin hipnoz, vb. tekniklerle beyin yıkama söz konusu olduğunda insan kendi istediğini yapmakta ve özgür olmakta, buna karşın ne istediği saptırıldığı için tam anlamıyla özerk olarak değerlendirilememektedir.

Kişisel özerkliğin incelediği konular arasında devlete çeşitli hizmetleri yürütmesi için oy veren halkın özerkliği, tıbbi etik (hasta özerkliği) ve işletme etiği (reklamlar karşısında müşterinin özerkliği) gibi başlıklar yer almaktadır. Bunların yanında kişisel özerkliğin bir diğer özerklik tipi olan ve bir ülkenin kendi kendini yönetmesini sağlayan politik özerklikten ayrılmasında, ülke yerine kişiyi incelemesi temel kriter olarak kullanılmaktadır. Ahlaki özerklik ise temelde ahlaki sorumluluklarla ilgilenmekte olup, kendi içinde özne-odaklı (özerklik için kişinin kendi istekleri, tercihleri, vb. doğrultusunda hareket edebilme kapasitesine sahip olması gerekmektedir) ve arzu-odaklı (özerklik için kişinin hareketlerinin, kendi istekleri doğrultusunda oluşması gibi bir süreçten geçerek oluşması gerekir) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ayrıca arzu-odaklı özerklik de kendi içinde tarihsel, varsayımsal ve yapısal olmak üzere üç başlık altında incelenebilir. Tarihsel özerklik anlayışına göre, bir kişinin çikolata yemesinin özerk olarak değerlendirilmesi için kişinin hipnozda olmaması veya aileden gelen bir bağımlılığının bulunmaması gerekmektedir. Varsayımsal özerlikte ise, aynı hareketin özerk olması için gelecekte de tekrar edecek olması ve kişinin bu hareketinin sonucunda kilo alma, kalp krizi, vb. risklere maruz kalacağını bilmesi gerekmektedir. Eğer bir istek kişinin diğer istekleriyle ilişkiliyse, örneğin kişi hipnozda olmasına rağmen isteğin kendisine ait olduğunu hissediyorsa bu isteğin yapısal açıdan da özerk olduğu söylenebilmektedir (Davis, 1996, pp. 442-444).

Diğer özerklik tipi olan ve çalışma kapsamında ön planda incelenecek olan profesyonel özerklik ise, örgütsel (kişinin kendi mesleğinin getirdiği düzenlemeler bütünü doğrultusunda) veya bireysel (kişinin kendi işini kontrol etmesi) olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bazı örgütsel özerklik tanımlarına göre bir mesleğin özerk olabilmesi için kendi etik kuralları, mesleğe kabul standartları ve disiplin prosedürleri üzerinde tam bir kontrole sahip olması gerekmektedir. Bu anlamda neredeyse hiçbir mesleğin tam olarak profesyonel

olarak değerlendirilemeyeceği açıktır. Örneğin avukatlar için baroya kayıtlı olmak mesleki bir zorunluluk olmasına ve mesleğe ilişkin etik kurallar baro tarafından tanımlanmasına rağmen bu etik kuralların kabul edilip uygulamaya konması yürütmeye bırakıldığı için tam bir özerklikten bahsedilemez. Bireysel bazlı profesyonel özerklik incelendiğinde ise özerkliğin, “hareketlerde sınırlama ve baskının göreceli olarak bulunmaması, işi yapanın bir aracı olmaktan çok hareketi başlatan kişi olması” şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Davis, 1996, pp. 444-445). Profesyonel özerklik bir faaliyeti gerçekleştirmeye yönelik kapasite olarak değerlendirilmesine rağmen bu tanımda özerkliğin negatif bir açıklamaya sahip olduğu ve özerklik ile özgürlük arasındaki farklılığın bu tanımla net olarak anlaşılmadığı görülmektedir. Profesyonel özerkliğe ilişkin bir diğer tanım ise, nihai değerlendirmenin meslekten olmayan kişilerce (bu kişi profesyonelin işvereni bile olsa) değil de yalnızca meslektaşlar tarafından yapılmasıdır. Bu tanım kulağa daha hoş gelse de aslında anlam açısından fazla bir katkı sağlamamaktadır çünkü burada da hassas nokta nihai değerlendirmenin ne olduğudur. Örneğin bir mühendis genellikle bir müşteri veya işverenle birlikte çalıştığı için nihai kararın ne ölçüde elinde olduğu tartışmaya açıktır. Bunun yanında bir mühendisin lisans diploması almasına ve mühendis unvanı taşımasına rağmen aslında mühendislik yapmaması da söz konusu olabilir. Bu durumda da nihai kararın ne ölçüde mühendiste olacağı veya olması gerektiği de incelenmelidir. Ayrıca mahkemelerin hem mühendislerin çalışma yetkilerini ellerinden alabilmeleri hem de kararlarıyla tüm meslek üyelerini etkileyebilmeleri (örneğin mühendislerin iş tanımları mahkeme kararıyla belirlenebilmektedir) sebebiyle nihai karar mercii oldukları da söylenebilir. Bu bakış açısıyla ne doktorluğun ne de başka bir mesleğin tam olarak özerk olmadığı dolayısıyla bu tanımın da çok katkı sağlamadığı görülmektedir (Davis, 1996, pp. 445-446). Profesyonel özerklik bireysel bazlı bir yaklaşımla “yapılan işin içeriği ve şartlarını kontrol edebilmek” şeklinde de tanımlanabilmektedir. Bu tanım doğrultusunda yapılan çalışmaların çoğunda ise, profesyonelin bireysel özerkliği ile işverenin otoritesinin nasıl birbiriyle uyumlu hale getirilebileceği sorusu üzerinde durulduğu görülmektedir (Davis, 1996, p. 447).

Bu temel bilgiler ışığında özerkliğe olan talebin ortaya çıkışında ve özerkliğin elde edilmesinde meslek üyelerinin piyasada ayrıcalıklı bir konuma sahip olmalarının büyük önem taşıdığı söylenebilir. Özellikle mesleki faaliyetlerini kendi kendilerinin patronu olarak sürdüren profesyoneller genellikle müşterileriyle birebir muhatap olurlar. Çok sayıda müşterileri bulunduğu veya en azından hizmet sunabilecekleri çok sayıda potansiyel kişi olduğu için bunların hiç birinden tek başına etkilenmezler, dolayısıyla ciddi bir ekonomik risk taşımadan mesleklerini yapabilirler. Bu ekonomik bağımsızlık sayesinde profesyonel özerkliğe sahip olurlar ve gerektiğinde müşterinin istekleri yerine profesyonel normlara uymayı seçebilirler (Lortie, 1969, p. 23).

Mesleğin toplum çıkarına çalışma hedefi, o mesleğe verilen yetkiyle ilişkilendirilebilir. Profesyonel-müşteri ilişkisinde profesyonel genellikle müşterinin kendisine tamamen ve hiçbir sorgulama olmadan inanmasını beklemektedir. Dolayısıyla, meslek üyelerine toplum tarafından örgütsel değerlendirme ve kontrolden bağımsız olma imkânı verilmezse, profesyonellerin de bu derece kritik bir alanda çalışma isteği azalır. Bunların yanında profesyonellerin diğer insanların kişisel işlerine, herhangi bir zarar vermeden müdahale edebilmeleri için gerekli lisansa sahip olmaları, diğer bir deyişle devlet tarafından yetkilendirilmeleri gerekmesi de konunun bir diğer yönü olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan meslek içindeki güç ilişkileri ve iş bölümünün de tıpkı toplumun kendisindeki gibi olduğu söylenebilir. Bu nedenle meslekler için Goode (1957) tarafından kullanılan “toplum içinde toplum” tanımının son derece yerinde olduğu söylenebilir. Toplumun bir üyesi olarak profesyonellerin de müşterilerini yetkisiz çalışanlara yönlendirmemeleri, standartların yasalaşması için çaba göstermeleri ve yetersiz mesleki uygulamalarda bulunanların cezalandırılmaları için uğraşmaları ve toplumsal ya da ulusal düzeyde diğer meslek üyeleriyle bir bütün haline gelmeleri gereklidir (Krause, 1971, p. 76). Görüldüğü üzere profesyonellerin mesleklerini yapabilmeleri açısından toplum tarafından kendilerine sağlanan özerklik büyük önem taşımakla birlikte, profesyonellere kendi kendilerini kontrol etme sorumluluğunu da getirmektedir. Diğer bir deyişle üyelerinin davranışlarını kontrol etmekte başarısız olan

mesleklerin özerkliklerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalmaları söz konusudur. (Loeb, 1971, p. 287).

#### 1.2.1.1.5. Hizmet İdeali

Hizmet ideali bulunması veya diğer bir deyişle kolektif yönelimli olmak, kısaca “profesyonelin kendi ihtiyaç veya avantajları yerine müşterisini veya toplumun bütünü ön planda tutarak teknik çözümler üretmesi” şeklinde tanımlanabilir. Hizmet ideali kavramı aşağıda yer alan alt boyutların incelenmesiyle daha net şekilde açıklanabilir (Goode, 1969, pp. 278-279):

1. Müşterinin neye ihtiyaç duyduğuna karar veren kişi meslek mensubudur. Müşterinin kendi yargılarını dayatabildiği oranda da meslek giderek daha az profesyonel hale gelmektedir.
2. Meslek üyelerinin kimi zaman bu ideal doğrultusunda bazı fedakârlıklar yapmaları gerekmektedir. Neredeyse her profesyonel, eğitim süresinin uzunluğu nedeniyle profesyonel olmayanlara göre daha geç para kazanmaya başlamaktadır. Bunun yanında bir avukatın çok tepki çeken bir suçluyu savunması, bir askerinin gerektiğinde görevi için ölmesi veya bir bilim adamının gerektiğinde çok şey kaybedeceğini bilse bile elde ettiği bilimsel bulguları tarafsız şekilde açıklaması gibi durumlar da profesyonellerin hizmet ideali doğrultusunda yaptıkları fedakârlıklar arasında yer almaktadır.
3. Toplumun meslek üyelerinin yalnızca bu ideali kabul ettiklerine değil, bu ideali belli ölçüde uygulamaya koyduklarına da inanması gerekmektedir.
4. Profesyonel topluluk tarafından bu inanca bağlı olanları ödüllendirilecek, bağlı olmayanları ise cezalandıracak bir sistemin geliştirilmiş olması gerekmektedir.

Bu doğrultuda profesyonellerin temel amacının diğer insanlara ve daha geniş anlamda topluma hizmet etmek olduğu ve bu idealin meslekleri uğraşlardan ayıran başlıca özelliklerden biri olduğu söylenebilir. Örneğin bir avukatın müvekkilini savunmasındaki asıl amaç para kazanmak değil, müşterisini hukuki

açıdan savunarak topluma hizmet etmektir. Bu sırada kazanılan para ise amaç değil araçtır. Diğer bir deyişle, avukatlar müvekkillerini para kazanmak için savunmazlar ancak müvekkillerini savundukları için para kazanırlar. Aynı durumun çoğunlukla geleneksel meslekler olarak değerlendirilen tıp, ilahiyat ve hukuk için de geçerli olduğu görülmektedir (Arslan, 2001, pp. 74-75).

#### 1.2.1.1.6. Kendini Mesleğiyle Özdeşleştirme ve Mesleki Bağlılık

Basit bir tanımla kimliğin, “ben kimim?” veya daha işlevsel anlamda “bir ortamda nasıl davranmalıyım?” sorularının cevaplanmasını sağlayan aidiyet duygusu olduğu söylenebilir. Bunun yanında her insanın çalıştığı kurum veya birime, mesleğine, cinsiyetine, milliyetine, yaşına vb. göre kimliklendirilebileceği, dolayısıyla birden fazla kimliğe sahip olabileceği açıktır (Alvesson, 2000, p. 1105). Bu duruma örnek olarak bir insanın üniversiteden sınıf arkadaşları arasında çalıştığı kurumla, işyerindeki arkadaşları arasında ise mesleğiyle veya çalıştığı birimle kimliklendirilmesi, diğer bir deyişle bunlarla özdeşleşmesi verilebilir. Kendini mesleğiyle özdeşleştirme veya mesleğe bağlılık ise temelde profesyonelin diğer meslek mensuplarının sahip oldukları fikir, değer ve normları içselleştirerek bir çeşit sosyal kimlik oluşturması şeklinde değerlendirilebilir. Genelde birçok profesyonelin diğer çalışanlara göre daha fazla çalışması ve bu durumu son derece normal olarak görmeleri de bu açıklamayı desteklemektedir. Alvesson’a (2000) göre bu profesyonellerin önemli bir bölümü mesleğini sevmekte veya zaman geçirmek için en iyi faaliyetin çalışmak, yani mesleğini yapmak olduğunu düşünmese bile yoğun bir şekilde çalışmanın mesleğinin doğası gereği olduğunu kabul etmektedir. Dolayısıyla da bir profesyonel olmanın herhangi bir yönetsel talep veya denetim olmasa bile sıradan bir çalışana göre daha fazla çalışmayı ve sorumluluk almayı içerdiği söylenebilmektedir. (Alvesson, 2000, pp. 1106-1108).

Profesyonellerin meslek sevgisine veya diğer bir deyişle mesleklerine olan bağlılığına örnek olarak küçük bir mühendislik firmasının müdürünün önemli bir toplantı için beklenmekte olmasına karşın oldukça geciktiği bir olay verilebilir. Aynı zamanda hem işletmenin kurucusu hem de bir makine mühendisi olan bu

müdür, çalışanları tarafından sabah erkenden işyerine gelirken görülmesine karşın ofisinde bulunamamıştır. Sonunda müdürün fabrikada bir tornanın başında, teknisyenlerle birlikte olduğu anlaşılmış ve toplantıya biraz geç katılmıştır. “Ben bu firmayı yapmayı sevdiğim şeyi yapmak, yani bir şeyler tasarlayıp üretmek için kurdum. Şu anda o kadar başarılı olduk ki bunu yapmaya devam etme fırsatım olmuyor ve ben bir şeyler üretmeyi gerçekten özlüyorum. Bu hafta benim için kötü geçti ve mesleğime, diğer bir deyişle makinelere dönüp rahatlamak için biraz erken gelmişim ama zamanın nasıl geçtiğini fark edemedim” şeklinde yaptığı açıklamadan da görülebileceği üzere profesyoneller için mesleklerine yapmak, yalnızca hayatını sürdürmek için para kazanmanın bir yolu olmaktan çok fazla anlam ifade etmektedir (Udall & Hiltrop, 1996, p. 10):

Profesyonelleşme literatüründe mesleki bağlılık veya kendini mesleği ile özdeşleştirme konusunda en fazla gündeme gelen çalışmalardan birisi çalışanların yerel veya kozmopolit olarak ikiye ayrılmasıdır. Bu sınıflandırmaya göre yerel çalışanlar görev yapmakta oldukları örgütü referans olarak alırken, kozmopolit çalışanlar için temel referansın örgüt dışındaki meslektaşları, meslek odasınınca belirlenen kurallar vb. olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, yerel çalışanlar için örgütün çıkarları ve örgüt içinde geçerli olan kurallar vb. son derece önem taşımaktadır. Kozmopolit çalışanlar ise göreceli olarak mesleki standartları ön plana aldıkları için kendilerini meslekleri ile özdeşleştirmekte ve mesleklerine daha fazla bağlılık göstermektedirler (Gouldner, 1957, pp. 281-306). Daha sonra bu ikili ayrımın da derecelendirilebildiği ve yerel çalışanların kendi içinde ikiye, kozmopolit çalışanlarınsa yine kendi içinde ikiye ayrıldıkları dolayısıyla yerellik ve kozmopolitliğin iki zıt kutbu temsil etmediği belirlenmiştir (Gouldner, 1958, pp. 444-478). Benzer şekilde, özellikle örgüt çalışanın profesyonel anlamdaki beklentilerini karşıladığı sürece, profesyonelin kozmopolit veya yerel yönelimli olmasının ciddi bir farklılık yaratmayacağı da söylenebilir (Alvesson, 2000, p. 1109).

Profesyonelleşmenin değerlendirilmesi açısından çalışanların motivasyonlarını artırmakta kullanılan ödüller de özel bir öneme sahiptir. Bu ödüllerin içsel olması



mesleki bağıllığın yüksek olduğunu, dolayısıyla da bu tarz ödüllerin etkili olduğu uğraşların meslek olarak değerlendirilebileceklerini göstermektedir. Diğer bir deyişle içsel ödüllerde maddi karşılık olmaması sebebiyle kişinin kendisini işine adanması gerekmekte, bu da profesyonellerden beklenen bir özellik olduğundan profesyonelleşme iddiasını güçlendirmektedir (Lortie, 1969, pp. 40-41). Tam anlamı ile profesyonelleştiği düşünülen mesleklerde kontrol, doğruyu ödüllendiren ve yanlış davranışları cezalandıran dışsal bir mekanizmadan çok daha fazlasıdır. Meslek üyelerinden mesleklerinin içsel standartlarını canı gönülden benimsemeleri, hatta bunları “profesyonel bilinç” şeklinde değerlendirmeleri beklenir. Bunun yanında mesleğe yeni katılan adayların meslektaş olarak kabulü için eski meslek mensupları yanında staj benzeri faaliyetlerle tecrübe kazanmaları ve kendilerini kabul ettirmeleri gerekmektedir (Lortie, 1969, p. 26). Birçok sosyalizasyon sürecinde olduğu gibi denetimin uzun dönemli amaçları arasında tecrübesiz çalışanın becerilerinin geliştirilmesi, anlayışının ve bilgisinin derinleştirilmesi ve son olarak bağımsız bir profesyonel olarak tam sorumluluk alabilir hale gelmesi bulunmaktadır (Toren, 1969, p. 179).

Mesleklerine olan bağıllıkları yüksek olan profesyoneller için, işlerini yaparken kendilerine profesyonelce davranma özgürlüğü tanınması, diğer bir deyişle mesleki kurallar doğrultusunda özerk şekilde karar verebilmek ve bu kararları uygulayabilmek son derece önemlidir. Buna karşın mesleki bağıllık azaldıkça bu konuya verilen önemin de azaldığı görülmektedir. Mesleki bağıllığın ilişkili olduğu parametreler veya kendini mesleğiyle özdeşleştirmenin nelere bağlı olduğuna ilişkin olarak çeşitli görüşler bulunmaktadır. Örneğin muhasebeciler üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda mesleki bağıllığın kişilik tipleriyle ilişkili olduğu görülmüştür. Gerçekçi, araştırmacı, sanatsal, sosyal, girişimci, geleneksel ve kararsız kişilik tiplerine sahip muhasebeciler arasında en yüksek mesleki bağıllığa sahip olanların girişimci ve geleneksel kişiliğe sahip oldukları belirlenmiştir (Aranya & Wheeler, 1986, pp. 184-199).

### 1.2.1.2. Süreç Yaklaşımı

Meslek olarak kabul edilip edilmemeye ilişkin değerlendirmenin belli özelliklere sahip olmayla, diğer bir deyişle var-yok şeklinde yalnızca iki uçtan birinin seçimiyle gerçekleştirilmesini öngören özellikler yaklaşımındaki problemlerin görülmesinin ardından profesyonelleşmeyi belli aşamalardan oluşan bir bütün olarak kabul eden süreç yaklaşımı ortaya çıkmıştır.

Bu noktada başlangıçta tek boyutlu bir kavram olarak değerlendirilen profesyonelliğin, daha sonra farklı özelliklerin birleşiminden meydana gelen çok boyutlu bir kavram şeklinde incelenmeye başlanması önem taşımaktadır (Bartol, 1979, pp. 815-816). Buna göre önceki bölümde tartışılan özellikler ışığında profesyonel olan ve olmayan faaliyetler arasında kesin bir ayrım yerine yalnızca göreceli farklılıklar bulunduğunu söylemek daha uygun olmaktadır (Barber, 1996, p. 46). Dolayısıyla uğraşlar, her bir mesleki özellik açısından farklı bir ölçek üzerinde yer almakta olup, bir meslek için özerklik çok yüksek düzeydeyken bir başka özellik daha düşük seviyede olabilmektedir (Abbott, 1988, p. 15). Bu yaklaşıma göre aslında meslek kavramı ideal bir modeli temsil etmekte olup, aslında tüm uğraşlar aşağıdaki tabloda verilenler benzeri özelliklerden oluşan boyutlara göre az ya da çok profesyonelleşmektedir (Lowendahl, 2000, p. 25):

**Tablo 4.** Süreç Yaklaşımına Göre Değerlendirilebilecek Meslek Özellikleri

1	Üyelerinin ne ölçüde yüksek bir eğitime ihtiyaç duydukları
2	Gereken eğitimin süresinin ne kadar uzun olduğu
3	Akademik kurumla ne ölçüde işbirliği yapıldığı veya aradaki bağın ne ölçüde sağlam olduğu
4	Müşterilere/Hizmet alanlara karşı ne ölçüde tarafsız olunabildiği
5	İlgilenilen problemlerin toplumu ne ölçüde ilgilendirdiği veya sunulan hizmetin toplum için ne ölçüde hayati olduğu
6	Profesyonel normların üyelerin davranışını ne ölçüde şekillendirdiği
7	Meslektaş değerlendirmelerinin ve kontrolünün düzeyi
8	Mesleki normlara uymayan üyelere meslektaşları tarafından ne ölçüde yaptırım uygulanabildiği
9	Uzman otoritesi üzerindeki kısıtlamaların düzeyi

**Kaynak:** Lowendahl (2000, p. 25)

Bunlara göre ABD'deki çeşitli meslek ve uğraşların profesyonelleşme süreçleri aşağıda özetlenmektedir:

**Tablo 5.** ABD'deki Çeşitli Meslek ve Uğraşların Profesyonelleşme Süreçleri

PROFESYONELLEŞME SÜRECİ								
		Tam zamanlı olma	İlk Okul	İlk Üniversite	İlk Meslek Örgütü		İlk Lisans Kanunu	İlk Etik Kurallar
					Yerel	Ulusal		
Meslek haline gelenler	Muhasebecilik	19. Yüzyıl	1881	1881	1882	1887	1896	1917
	Mimarlık	18. Yüzyıl	1865	1868	1815	1857	1897	1909
	İnşaat mühendisliği	18. Yüzyıl	1819	1847	1848	1852	1908	~ 1910
	Dişçilik	18. Yüzyıl	1840	1867	1844	1840	1868	1866
	Hukuk	17. Yüzyıl	1784	1817	1802	1878	1732	1908
	Tıp	~ 1700	1765	1779	1735	1847	<1780	1912
Süreci Devam Edenler	Kütüphanecilik	1732	1887	1897	1885	1876	<1917	1938
	Hemşirelik	17. Yüzyıl	1861	1909	1885	1896	1903	1950
	Eczacılık	1646	1821	1868	1821	1852	1874	~ 1850
	Öğretmenlik	17. Yüzyıl	1823	1879	1794	1857	1781	1929
	Sosyal hizmetler	1898	1898	1904	1918	1874	1940	1948
	Veterinerlik	1803	1852	1879	1854	1863	1886	1866
Yeni Olanlar	Şehir idareciliği	1912	1921	1948	1914>	1914	Yok	1924
	Şehir planlamacılığı	19. Yüzyıl	1909	1909	1947	1917	1963	1948
	Hastane yöneticiliği	19. Yüzyıl	1926	1926	Yok	1933	1957	1939
Sorumlular	Reklamcılık	1841	1900	1909	1894	1917	Yok	1924
	Cenaze hizmetleri	19. Yüzyıl	~ 1870	1914	1894	1882	1894	1884

**Kaynak:** Wilensky (1964, p. 143)

Aslında tüm uğraş gruplarının temel mesleklerin bazı özelliklerine sahip oldukları göz önüne alındığında, söz konusu uğraşların meslek olarak değerlendirilebilmeleri için yalnızca bu özelliklerin var olup olmasının değil de bunların ne şekilde bir araya geldiklerinin ve hangi yoğunlukta bulduklarının

incelenmesinin değerlendirmeyi kolaylaştırdığı söylenebilir (Krause, 1971, p. 77). Benzer şekilde mesleklerin ayırt edilmesinde kullanılan özellikler de aslında kendi içlerinde çok sayıda boyuta sahip olabildikleri gibi bu boyutların her birisi de süreklilik arz eden bir ölçeye karşılık gelebilmektedir. Her ne kadar söz konusu ölçenin bir ucunda tam profesyonelliğın olduğu net biçimde ortaya konulabilse de bir uğraşın bu ölçek üzerinde nerede olacağı veya hangi noktadan itibaren bir meslek olarak değerlendirileceğine ilişkin olarak net yorumlar yapmanın çok doğru olmayacağı açıktır (Goode, 1969, p. 277). Bunun yerine göreceli bir değerlendirme yapılması, diğer bir deyişle bir mesleğin veya uğraşın bir diğerine göre daha profesyonel olup olmadığının incelenmesi daha uygun bir yaklaşım olacaktır. Buna göre profesyonel olma, hem farklı hem de benzer alanlarda faaliyet gösteren meslekler arasında bir ölçüm kıstası olarak kullanılabilir. Bu yaklaşım doğrultusunda doktorluğun mühendisliğe ve hemşireliğe göre daha fazla profesyonelleştğine ek olarak üniversitede araştırma yapan bir doktorun, bir hastane veya sağlık ocağında temel tıbbi bakım hizmeti sunan bir doktora göre daha profesyonel olduğu da söylenebilir (Karasu, 2001, p. 70)

Günümüz toplumunda mesleklerin çeşitliliği göz önüne alındığında mesleklerin tamamını aynı şekilde değerlendirmenin zorluğu görülmektedir. Örneğın bazı meslekler sayısal verilerin ağırlıklı olduğu bir mesleki bilgi birikimine sahipken bazılarında sözel ağırlıklı bir bilgi birikimi oluşmuştur. Dolayısıyla süreç yaklaşımı doğrultusunda, böyle bir değerlendirme yapılırken profesyonelleşmenin farklı özelliklerinin farklı derecede gelişebileceği, bu sebeple de bir meslek bir özelliğe göre daha üsteyken, diğer bir özelliğe göre daha alatta olabileceği daha net görülebilmektedir. Buna örnek olarak profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesinde mesleğın bilgi tipini esas alan aşağıdaki sınıflandırma verilebilir. Bu sınıflandırmaya göre uğraş ve meslekler aşağıda belirtilen dört temel başlık altında değerlendirilebilir (Toren, 1969, pp. 142-143):

- a) **Geleneksel Meslekler:** Hukuk, tıp, din adamlığı gibi uzun bir geçmişi olan bu mesleklerin temel özellikleri arasında uygulamalarını teorik

çalışmalara dayanması ve tüm meslek üyelerinin belirli bir davranış yöntemine sadık olmaları yer almaktadır.

- b) **Yeni Meslekler:** Kendi temel çalışmalarına dayalı olan bu meslekler arasında mühendislik, kimya, muhasebe, sosyal bilimler ve fen bilimleri alanında çalışan bilim adamları bulunmaktadır.
- c) **Yarı Meslekler:** Teorik çalışmanın yerine teknik beceri edinmenin geldiği; teknik uygulama ve bilginin temel alındığı hemşirelik, eczacılık, sosyal hizmetler gibi meslekler bu grupta yer almaktadır.
- d) **İleride Meslek Olabilecek Uğraşlar:** Ne teorik bilgi ne de teknik beceriye dayalı olmayan, yalnızca modern işletme ve yönetsel bilgilere yakınlıkla temellendirilen bu uğraşlar arasında hastane yöneticileri, satış müdürleri vb. bulunmaktadır.

Bu sınıflandırmada kullanılan temel kriter olan bilgi birikiminin tipi dışında önem taşıyan bir diğer kriter de meslek üyelerinin bağımsız çalışmaları veya ücretli bir çalışan şeklinde bir örgütte görev almalarıdır. Bu ayırımda geleneksel meslek mensuplarının asıl olarak bağımsız çalıştıkları, yeni meslek üyelerinin önemli bir bölümünün en başından itibaren ücretli birer çalışan oldukları ve yarı profesyonel meslekler ile ileride meslek olabilecek uğraşlarla ilgilenen kişilerinse neredeyse tamamının maaş karşılığında çalıştıkları vurgulanmaktadır. Söz konusu ayırma bu derece önem verilmesinin sebebi ücret karşılığında çalışanların mesleki etik kurallara uymasının zor olacağı görüşüdür (Toren, 1969, p. 142).

Her ne kadar süreç yaklaşımı temel olarak uğraşların meslek olmaya, diğer bir deyişle profesyonelleşmeye yönelik bir eğilim içinde olduğunu ileri sürse de tüm diğer tahminlerde olduğu gibi hangi mesleklerin profesyonelleşebileceğine ilişkin tahminlerde de önemli ölçüde belirsizlik bulunmaktadır (Goode, 1969, pp. 280-281). Örneğin dört temel meslek model olarak kullanılarak yapılan bir diğer sınıflandırma kapsamında diğer uğraşların meslek haline gelenler, gelecekler ve gelemecek olanlar şeklinde üç grupta toplanması mümkündür. Buna göre son dönemde meslek haline gelen uğraşlar arasında dişçilik, muhasebecilik, klinik psikoloji, elektronik veya havacılık gibi bazı özelleşmiş mühendislik alanları yer almaktadır. Bunların yanında sosyal hizmetler, evlilik danışmanlığı veya şehir

planlamacılığı gibi uğraşların da ileride meslek haline gelebileceği söylenebilir. Ayrıca profesyonelleşmeye yönelik çok fazla çalışma yapılmasına rağmen hemşirelik ve kütüphanecilik gibi bazı uğraşların ise en azından yakın gelecekte meslek olarak değerlendirilemeyeceği ifade edilebilir.

Bu sınıflandırmada da bilgi birikimi temel kriter olarak kullanılsa da bir uğraşın meslek olarak değerlendirilebilecek kadar bir bilgi birikimine sahip olup olmadığı yanıtlaması zor bir sorudur. Bunun temel sebepleri arasında her uğraş mensubunun daha üst düzey bir profesyonele göre bazı gerçekleri daha iyi bilmesi veya bazı şeyleri daha iyi yapması ile günümüzde tüm uğraşların çok geniş bir bilgi birikimine sahip olabilmesi yer almaktadır. Bu duruma örnek olarak televizyon tamircisinin çabucak çözdüğü pratik bir sorunu bazen bir elektronik mühendisinin çözmemesi verilebilir. Benzer şekilde daktilo kullanmak veya boya yapmakla ilgili olarak bile ciddi miktarda teorik ve uygulanabilir bilgi birikimine sahip olunabilir. Ayrıca profesyonel olarak kabul edilmek için ne kadar bilgi gerektiği her topluma ve döneme göre farklılaşabilmektedir. Bu duruma örnek olarak doktorların yaklaşık 100 yıl önce şimdinin hemşirelerine göre çok daha az şey bilmelerine rağmen her zaman profesyonel olarak değerlendirilmeleri verilebilir. Bunun yanında neredeyse tüm çalışanların uygulamalarında kendilerine gerekenden çok daha fazlasını öğrendikler de bir gerçektir. Bu durum toplumun bir kriz anında mümkün olduğunca bilgili bir profesyonele ulaşmak istemesi ve zaten öğrenilen bilgilerin büyük bir kısmının unutuluyor olması, dolayısıyla da aslında gerekenden çok daha fazlasının öğretilmesinin bir nevi zorunluluk olarak değerlendirilmesiyle açıklanabilir (Goode, 1969, pp. 282-283).

Profesyonelleşme sürecinin zamana ve yere bağlı olarak çok ciddi farklılıklar gösterebildiği göz önüne alındığında, süreç aşamaları için birinin diğerinden önce veya sonra ortaya çıktığını söylemek yerine, bunların eşzamanlı olarak gerçekleşen daha geniş bir bütünün parçaları olarak değerlendirilmesi daha uygun olmaktadır. Örneğin günümüzde uğraşlar belli problemlerin çözümüne yönelik olarak ortaya çıktığı için, yaklaşık yüzyıl önceki uğraşlara göre mesleki birliklerini ve etik kurallarını çok daha önce oluşturmaktadır. Profesyonelleşme

aşamalarının çok katı bir biçimde tanımlanmasının aslında sürecin içindeki temel unsurlardan bazılarının göz ardı edilmesine yol açtığı da söylenebilir (Goode, 1969, pp. 275-276). Mesleklere ilişkin tüm sınıflandırmaların zaman içinde değişim göstermesinin, diğer bir deyişle geçici olmasının bir diğer sonucu da yapılan çalışmalarda çelişkilerle karşılaşılmasıdır. Sonuçta en üst düzeyde profesyonelleşmiş mesleklerden biri olan hekimliğin bile zaman içinde özellikle de gelişen teknolojiyle birlikte değiştiği, özerklik düzeyi gibi birçok açıdan farklılaştığı herkes tarafından kabul edilmekte ve bu nedenle farklı araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmektedir (Toren, 1969, p. 142). Söz konusu araştırmalarda genel olarak Amerika'daki hukuk ve tıp meslekleri örnek alınmakta ve bunlardan belirli ölçüde farklı olan faaliyetler meslek olarak değerlendirilmemektedir. Oysa artık bu iki meslek de birçok kişinin hayalinde canlandırdığı gibi son derece "profesyonelleşmiş" durumda değildir (Abbott, 1988, p. 7). Bu tarz geleneksel mesleklerde müşterilerle birebir ilişki içinde ve bir örgütten bağımsız olarak çalışmanın yaygın olduğu söylene de donanım ve destek personeli gibi maliyetli unsurların artmasıyla birlikte giderek daha fazla doktor ve avukatın hastane veya hukuk firmalarında çalışmaya başladığı görülmektedir (Etzioni, 1969, p. xi). Benzer şekilde artık birçok doktor veya avukatın işlerinin önemli bir kısmını rutin faaliyetler oluşturmakta ve meslek içerisindeki hızlı değişimler sebebiyle birçoğu, kısa bir süre içinde tamamen farklı bir alana geçiş yapmaya zorlanmaktadır (Abbott, 1988, p. 8). Ayrıca eskiden neredeyse tamamı ücret karşılığında hizmet sunan ve bağımsız çalışan profesyoneller için belirlenen kıstasların, maaşlı çalışan olarak örgütlerde görev yapan çalışanlara uygulanmasının ne ölçüde doğru olduğu da tartışmalıdır (Lortie, 1969, p. 22).

Süreç yaklaşımı doğrultusunda birçok birey mavi yakalı bir çalışandan beyaz yakalı bir çalışan haline gelebilmesine, hatta daha üst kademelere geçiş yapabilmesine rağmen, neredeyse hiçbir uğraş kısa sürede alt sıralardan üst sıralara geçiş yapmamıştır. Bu süreçte genellikle aşağıdaki kalıplarla karşılaşmaktadır (Goode, 1969, p. 272):

- Uğraş olmayan bir faaliyetin bir yarı-meslek haline gelmesi (fakirlere yardım etme faaliyeti sonucunda sosyal hizmet mesleğinin ortaya çıkması)
- Bir yarı mesleğin yüksek düzeyde beceriler edinmesi (şehir planlamacılığı)
- Bir mesleğin daha önce bir başka mesleğin kısmi olarak ilgilendiği bir konuda uzmanlaşması (psikiyatri)
- Yeni ekipmanlar ve teknikler üzerine profesyonel bir uzmanlığın ortaya çıkması (lazer mühendisliği)

### 1.2.1.3. Tutumsal Yaklaşım

Herhangi bir meslek veya uğraş için profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesinin son derece karmaşık bir süreç olmasında, profesyonelleşme kavramının hem yapısal hem de tutumsal özellikleri aynı anda bünyesinde barındırmasının da önemli bir rolü vardır. Bu doğrultuda özellikler ve süreç yaklaşımlarının ardından üçüncü bir yaklaşım olarak bireyi daha ön plana alan tutumsal yaklaşım ortaya çıkmıştır. Profesyonelleşme düzeyinin ölçülmesine ilişkin olarak bireylerin tutumsal özelliklerini esas alan çalışmalar arasında en önemlisinin Hall tarafından 1968 yılında geliştirilen ölçek olduğu söylenebilir. Bu çalışmada profesyonelleşmenin teorik boyutları arasında aşağıdaki beş tutumsal bileşenin yer aldığı belirtilmiştir (Hall, 1968, p. 93):

#### **1. Meslek örgütünün temel referans olarak kullanılması:**

Profesyonelin yararlandığı fikirlerin ve aldığı kararların temel kaynağının bağlı bulunduğu meslek örgütü ve diğer meslek üyelerinin görüşleri olması olarak tanımlanabilecek bu bileşen, özellikle profesyonellerde bir meslektaş bilincinin oluşması açısından son derece önem taşımaktadır. Söz konusu bilincin oluşumu ve sürdürülmesi için profesyonelin meslektaşları ile iletişim halinde olması gerektiği açıktır. Dolayısıyla mesleki toplantılara katılımın, bu iletişimin sözel olarak gerçekleşmesi için son derece etkili bir unsur olduğu söylenebilir. Benzer şekilde bu açıdan önem taşıyan bir diğer unsur mesleki yayınların



takip edilmesidir. Mesleki toplantılara katılım ve yayınların takibi, profesyonellerin mesleklerine ilişkin standartları ve değerleri içselleştirmelerine önemli ölçüde katkıda bulunduğu gibi bu durumun sürekli hale gelmesini de sağlamaktadır (Snizek, 1972, p. 109).

## **2. Topluma hizmet inancı:**

Profesyonelin mesleğinin toplum için son derece önemli olduğuna inanması şeklinde açıklanabilecek bu bileşen de profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesi açısından son derece önemlidir. Bunun sebebi ise profesyonellerin ayırt edici özelliklerin birinin yalnızca para kazanmak için çalışmamaları olmasıdır. Profesyoneller de sundukları hizmet için maddi bir karşılık beklемelerine rağmen, uzmanlık alanlarındaki bilgi birikimine katkıda bulunmanın ve son derece önemli bir hizmet sunarak topluma faydalı olmanın da profesyonellerin çalışma motivasyonu açısından önem taşıdığı açıktır. Bunun yanında profesyoneller de mesleki eğitim alarak bir profesyonel haline gelmeden önce toplumun sıradan bir üyesi durumundadırlar. Bu durum profesyonellerin kendilerinin de, yaptıkları mesleğin toplum açısından ne derece önemli olduğunu fark etmelerinin, diğer bir deyişle profesyonellik bilincinin oluşmasının kimi zaman zorlaşmasına yol açabilmektedir (Snizek, 1972, p. 109).

## **3. Yalnızca meslektaşları tarafından kontrole inanç:**

Uygun değerlendirme yapabilmek için gereken bilgiye yalnızca diğer meslek üyelerinin sahip olması sebebiyle profesyonelin, işinin sadece meslektaşları tarafından değerlendirebileceğine inanması şeklinde ifade edilebilecek bu bileşen de aslında profesyonelin sahip olduğu uzmanlık bilgisini erişimin kısıtlı olduğu vurgulanmaktadır. Profesyoneller de bu nedenle meslek dışındakiler tarafından yaptıkları işin değerlendirilmesinin doğru olmayacağını düşünmektedirler. Dolayısıyla işleriyle ilgili kontrol ve değerlendirmenin aynı meslekten biri tarafından yapılması gerektiğini vurgulamaktadırlar (Snizek, 1972, p. 110).

#### **4. Mesleki Bağlılık:**

Profesyonelin mesleğine bağlı olması temel olarak profesyonelin kendini mesleğine adanmış olması şeklinde açıklanabilir. Profesyonel çalışanlar için meslekleri yalnızca bir para kazanma aracı olmaktan daha fazlasını ifade etmektedir. Bu görüşün oluşmasında da mesleklerinin, toplum için profesyonellerin kendilerini mesleklerine adanmalarını ve gerekirse meslekleri için fedakârlık yapmalarını sağlayacak ölçüde değerli olduğunu düşünmeleri yatmaktadır. Buna göre profesyonellerin, maddi ödüller az olsa bile yine de mesleğin bir üyesi olarak kalmayı tercih etmesi de mesleki bağlılıklarının bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Snizek, 1972, p. 110).

#### **5. Özerklik:**

Bu bileşen ise profesyonelin işiyle ilgili kararları alırken bağımsız olması, diğer bir deyişle kendi kararını kendisinin vermesi şeklinde tanımlanabilir. Genelde birçok çalışanın karar alma aşamasında müşterilerinden ve çalışmakta olduğu örgütteki meslek üyesi olmayan yöneticilerinden gelecek baskılardan etkilendiği görülmektedir. Profesyonellerin ise sahip oldukları uzmanlık ve topluma hizmet bilinciyle en doğru kararı verecekleri ve bu doğrultuda özerk olmalarının daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Buna karşın profesyonellerin de aslında hem yasal düzenlemeler hem de örgütsel kurallar doğrultusunda hareket etmelerinin de gerekmesi sebebiyle bahsi geçen özerkliğin mümkün olmadığı da söylenebilir (Snizek, 1972, p. 110).

### **1.2.2. Diğer Yaklaşımlar**

#### **1.2.2.1. Tüm Uğraşların Profesyonelleşememesi Tezi**

Günümüzde birçok araştırmacı tarafından toplumun genel bir profesyonelleşme eğilimi olduğu, diğer bir deyişle uğraşların genel olarak daha fazla profesyonelleştiği, dolayısıyla da işgücü içindeki profesyonel çalışan sayısının da giderek arttığı kabul edilmektedir. Özellikle lisans eğitimi alanların sayısının giderek artmasıyla birlikte doktorluk, avukatlık ve din adamlığına ek olarak

muhasebecilerin, bilgisayar uzmanlarının, reklam ajanslarında çalışanların, psikologların ve birçok farklı çalışanın da birer profesyonel olarak değerlendirilme yönünde talepleri ortaya çıkmıştır. Bu taleplerin ortaya çıkışında, toplumun eğitim düzeyindeki genel artış eğiliminin profesyonellerle profesyonel olmayan çalışanlar arasındaki en net ayırım kriterini ortadan kaldırması önemli bir rol oynamıştır (Alvesson, 1993, p. 998). Benzer şekilde süreç yaklaşımıyla birlikte uğraşlar / meslekler arasındaki farklılıkların bazı mesleklerin profesyonelleşme süreçlerini henüz tamamlayamamalarından kaynaklandığının varsayılması da farklı mesleklerin profesyonelleşme düzeylerinin ilerleyip ilerlemediğine ilişkin incelemelerin sayısının artmasına yol açmıştır (Abbott, 1988, p. 15).

Bahsi geçen meslekleşme taleplerinin ne ölçüde kabul göreceğinin ve tüm uğraşların gerçekten profesyonelleşme eğiliminde olup olmadıklarının belirlenmesi için konuya daha genel bir bakış açısıyla yaklaşılması gerekmektedir. Buna göre toplumların, bireyler arasındaki rekabete dayalı sistemler olarak değerlendirilmesi mümkündür. Sonuçta her birey daha fazla para, güç veya prestij talep etmekte ve bu taleplerden bazıları kabul bazıları ise reddedilmektedir. Bunun yanında benzer hizmetler sunan bireylerin talepleri de birbirlerine benzemekte ve ortak şekilde dile getirilen bu taleplerin kabul görüp görmemesi tüm bireyleri etkilemektedir. Taleplerin bireysel yerine daha toplu ve düzenli bir biçimde bir dernek veya birlik çatısı altında yapılması durumunda daha etkili olduğu bir gerçekse de, birçok derneğin toplumda güç ve prestij kazanma çabalarının sonuçsuz kalabildiği görülmektedir. Diğer bir deyişle, uğraşların birbirlerine göre değerlendirmesi yapılırken genelde mevcut durumda kabul gören değer ve standartlar ışığında her uğraş, diğer uğraşların göreceli önemini ve bunun karşılığında elde edeceği avantajları belirler. Meslekler bu sıralamada en üstte yer aldıkları için toplumun diğer kesimlerinden, daha az ücret almaları, kendilerine en yakın uğraş grubu kadar prestij ve güce sahip olmaları vb. gibi konularda baskı görmektedir. Buna karşın mesleğin gelir düzeyi, prestij ve gücü, tıpkı ekonomideki arz talep dengesinin kurulmasına benzer şekilde giriş sınırlamaları gibi bir çok etken ışığında belirlenmektedir. Her ne kadar birçok uğraş, statüsünü yükseltme çabalarında başarısız olsa da

yükselmeyi başaranların da kendilerini değiştirmeleri gerektiği açıktır. Hizmet kalitesinin ve başarısının artırılması gibi gelişmelerin meslek gruplarının itibarını artırması bu duruma örnek verilebilir (Goode, 1969, pp. 267-269).

Mesleklerle ilgili olarak en sık gündeme gelen konulardan birisi de meslekler arası rekabettir. Toplum için daha önemli olup, daha fazla ödül elde etmenin mutlaka başka bir mesleğin düşüşünü gerektirdiğini söylemek her zaman için çok doğru değildir. Örneğin mavi yakalı çalışanların maaşlarının artması kısa dönemde beyaz yakalılarınkinin azalmasına sebep olabilese de uzun dönemde sağlanabilecek verimlilik ve üretim artışıyla bu azalmanın etkilerinin giderilmesi söz konusudur. Özellikle otomasyona geçiş bu durum için güzel bir örnek oluşturmaktadır. Otomasyona geçişin çalışanların işten çıkarılması, dolayısıyla da işsizliğin artmasına yol açacağı düşünülerek çok fazla eleştirilmesine rağmen yaklaşık 100 yıllık deneyimler, çalışanlar için yeni işlerin ortaya çıktığını ve yapılan işlerdeki verimliliğin ciddi biçimde arttığını göstermiştir (Goode, 1969, pp. 270-272).

Hastane benzeri farklı uğraş ve mesleklerden çalışanların birlikte olduğu büyük örgütlerde meslekler arası rekabet daha net hissedilmekte ve baskın olanların diğerlerinden farklılaşma yoluna gittikleri görülmektedir. Bu duruma örnek olarak doktorların baskın meslek grubu olmalarını kullanarak hemşirelere aşağıdaki yöntemlerle bir çeşit ayrımcılık uygulamaları verilebilir (Abbott, 1988, p. 67):

- İş tanımları ile bir çeşit tekel oluşturma
- Beyaz önlüğün giyilebilmesi ve hemşirelerin anlayamayacağı şekilde mesleki dil kullanılması gibi uygulamalarla farklılık yaratılması
- Temel bilimlerin gereksiz yere öğretilmesi gibi suni eğitim farklılıkları yaratılması

Belli özelliklere sahip olan ve belli bir gelişim süreci izleyen uğraşların meslek olarak değerlendirilmesine karşı en önemli eleştirilerden bir diğeri de, birbirlerinden tamamen bağımsız olmayan hatta birbirleriyle rekabet içindeki mesleklerin kendi aralarında kıyaslanmasıdır. Etobur meslek modeli adı verilen bu modele göre meslek mensuplarının sayısı arttıkça mesleğin gücü giderek artmakta ve iki veya üç baskın meslek diğerlerini yönetimi altına almaktadır

(Abbott, 1988, pp. 87-88). Her ne kadar tüm mesleklerin ideali faaliyette buldukları alanda tek ve nihâî yetkiye sahip olmak olsa da, bunun dışında aşağıdakiler gibi en az dört farklı düzenleme bulunmaktadır (Abbott, 1988, p. 69):

- Bir mesleğin diğerinin emrinde olması (kimi zaman bu üstünlük yalnızca entelektüel olarak, diğer bir deyişle mesleğin teorik yanı için geçerliyen uygulama aşamasında yetki daha geniş olarak paylaşılmaktadır),
- Meslekler arasında gerçekleşen ayırım sonucunda iki bağımsız alanın ortaya çıkması ve her bir mesleğin kendi yetki alanı dâhilinde herhangi bir iş bölümü olmadan tüm yetkiye sahip olarak faaliyet göstermesi,
- Bir mesleğin işin belli kısımları için danışmanlık yetkisine sahip olması,
- Mesleklerin yetkilerini faaliyetin içeriğine göre değil de müşterinin doğasına göre paylaşmaları (19. yüzyıl İngiltere'sinde temelde hepsi doktor sayılan hekimlerin üst sınıftan hastaları, cerrahların orta sınıfın belli bir bölümüne mensup hastaları ve eczacıların da kalan diğer hastaları tedavi etmek üzere bir iş bölümüne gitmeleri bu duruma örnek verilebilir)

Mesleklere ilişkin analizlerde sık karşılaşılan bir diğer problem ise mesleğin sınırlarının nerede çizileceğiyle, diğer bir deyişle özelleşme sonucunda ortaya çıkan bölünmeyle ilgilidir. Örneğin bir dönem doktorluk olarak değerlendirilen psikiyatrinin bağımsız bir meslek olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışma konusudur. Benzer şekilde birçok alt dalı olan mühendislik veya askerliğin her bir alt dalının ayrı birer meslek olarak değerlendirilmesindeki temel kriter ise bunlar arasında rekabetin olup olmadığı veya daha doğru şekilde ifade etmek gerekirse meslekler arası rekabette bir bütün olarak hareket edip etmedikleridir. Bu nedenle tüm mensuplarına aynı unvan verilmesine rağmen, inşaat, makine vb. mühendisliklerin (aralarında rekabet olması nedeniyle) farklı meslekler olarak değerlendirilmesinin daha uygun olacağı söylenebilir (Abbott, 1988, pp. 81-82). Buna karşın ana mesleğin profesyonellere sağladığı yetki ve korumayı kaybetmek istemeyen profesyonellerin genelde ana mesleği terk etmediği ve özel bir meslekî eğitim ile lisanslama geliştirdiği görülmektedir. Bu duruma örnek olarak 19. yüzyılın

sonlarında Amerika'da elektrik mühendislerinin makine mühendislerinden ayrılması verilebilir (Abbott, 1988, p. 106).

Her ne kadar meslekler veya uğraşlar arasında çok yoğun bir rekabet olduğu birçok araştırmacı tarafından dile getirilse de aşağıda yer alan hususlar mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır (Goode, 1969, pp. 270-272):

1-) Binlerce birey aynı mesleki faaliyeti yaparak doğrudan yaparak rekabet etse de aslında hiçbir faaliyet diğeriyle tamamen aynı değildir, dolayısıyla aradaki rekabet de büyük ölçüde belirsizdir. Detaylı bir incelemeyle çakışmış gibi görünen faaliyetlerde kimisinin işi yaptığı kimisinin ise işi denetlediği veya işlerden birisinin diğer işin çok sınırlı bir kısmını içerdiği söylenebilir. Örneğin bir tesisatçı binanın tesisat sisteminin borularını döşemeyle ilgilenirken, tesisat mühendisinin su kullanımını değerlendirerek kullanılacak boru çaplarını ve bu boruların nerelerden geçirilmesinin daha etkin ve verimli olacağını belirlemesi, hatta tesisatçının yaptığı işi denetlemesi gerekmektedir. Bu tarz çakışmış gibi gözükene işlere avukatlık ile noterlik, doktorluk ile çıkıkçılık, ebelik, eczacılık; pilotluk ile uçak mühendisliği; din adamlığı ile psikiyatrlik, klinik psikologluk, sosyal hizmet görevlisi gibi çok sayıda örnek verilebilir (Goode, 1969, p. 271).

2-) Benzer veya aynı mesleğe mensup bireyler arasındaki rekabet, birinin seçilmesi durumunda diğeri devre dışı kalacağı için oldukça yoğundur. Buna karşın uğraşlar arasında bu tarz birebir ikame söz konusu olmadığı için genelde yarı meslekler yeni bir özel beceri paketi yaratarak ortaya çıkmaktadır (Goode, 1969, p. 272).

3-) Özellikle gelişen teknoloji ile birlikte ortaya çıkan uğraşlarda çok hızlı değişimler olmakta, hatta kimi zaman daha toplumun büyük bir bölümünün varlığından haberi olmadan uğraşlar ortadan kaybolabilmektedir. Dolayısıyla uğraş üyelerinin kolektif bir kimlik oluşturma imkânı bile olmamaktadır. Özellikle yerel olarak faaliyet gösteren bireyler ve uğraşlar gelir anlamında çok hızlı yükselişler yaşayabilmelerine rağmen, bu yükseliş güç ve prestij açısından görülmemektedir (Goode, 1969, p. 272).

Meslekler arasındaki rekabetin genel yapısı, sosyal düzene etkileri açısından incelendiğinde ise aşağıdaki hususların önem taşıdığı söylenebilir (Goode, 1969, p. 272):

1-) Meslek ve toplum arasında elde edilecek çıktılar, mesleğe üye olan bireylerin pazarlık güçlerini de etkiler. Örneğin mühendislerin toplum içindeki gelir ve prestijleri genel olarak artıyorsa bu yapılan sözleşmeleri de etkileyerek bir süre sonra her bir mühendisin daha fazla kazanmasına sebep olur.

2-) Tıpkı kast sistemi veya sınıfsal düzenlerde olduğu gibi uğraşların da sahip oldukları kaynakların belli bir bölümünün konumlarını korumak için harcamaları gerekir. Bu nedenle yasal düzenlemeler veya yeni katılımcıların daha iyi eğitim alması için belli harcamalar yapılması bir zorunluluktur. Uğraşın daha iyi bir konuma gelmesi çalışana da bireysel olarak avantaj sağlayacağı için üyelerin kendi kişisel kaynaklarının ne kadarını bu uğraşın gelişimine yatıracığına karar vermesi gerekir. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde uğraşın konumunun korunması ve ek avantajlar elde edilmesine yönelik çalışmalar, uğraşın sahip olduğu kaynakların büyük bölümünün harcanmasını gerektirmektedir. Bu tip harcamalara örnek olarak okullar, araştırma merkezleri kurulması veya teknolojik değişimlere uyum sağlanması için eğitim ve yasal düzenlemelere ilişkin çalışmalar yapılması verilebilir.

3-) Tüm uğraşların, özellikle de yarı-meslekler ve mesleklerin konumlarını korumak veya daha da yükseltmek amacıyla yaptıkları tüm çabalar temelde bir sosyal değişime sebep olur. Bu duruma örnek olarak bir araştırmanın yeni bir meslek için temel oluşturması, yeni bir aracın geliştirilmesi veya bir mesleğin ortaya çıkan yeni tehditlere karşı korunması için yerel düzenlemeler yapılması gibi faaliyetlerin yol açtığı sosyal değişimler verilebilir.

Bu bilgiler ışığında tüm uğraşların profesyonelleşme eğiliminde olup olmadıkları sorusuna geri döndüğünde, söz konusu sorunun yanıtlanabilmesi için mesleklerin birbirlerinden bağımsız olarak değerlendirilmesi yerine tüm mesleklerden oluşan dinamik bir sistemin parçaları olarak incelenmesinin çok daha uygun olacağı söylenebilir (Abbott, 1988, p. 35). Meslekler sistemi, yeni iş

alanları oluşması veya mevcut iş alanlarının geçerliliğini yitirmesi gibi dış gelişmelerden önemli ölçüde etkilenmektedir. Yeni bir iş alanı ortaya çıktığında, bir meslek kendi temel iş alanı üzerindeki yetkisini belli ölçüde riske atarak bu yeni alanda yetki sahibi olur. Bunun yanında diğer profesyonel gruplar da sisteme girip çıkarak etki yaratabilir. Bu tip durumlara örnek olarak mühendisliğin yükselişi verilebilir (Abbott, 1988, p. 92).

Profesyonel statüye sahip olduğu iddia edilen uğraşların sayısı günümüzde meslek etiketinin yanlış kullanımıyla birlikte neredeyse tüm beyaz yakalı çalışanları içine alacak şekilde artmasına rağmen yapılan araştırmalar öğretmenlik, hemşirelik, kütüphanecilik, eczacılık ve işletme benzeri uğraşların veya yarı mesleklerin büyük bölümünün hiçbir zaman tam meslek haline gelemeyeceklerini göstermektedir (Goode, 1969, p. 272). Bunun yanında profesyonelleşme sürecinde üst basamaklara çıkan mesleklerin bile dört temel meslek olan hukuk, tıp, ordu ve akademisyenlik düzeyine ulaşamayacakları düşünülmektedir. Bu görüşe göre yeni mesleklerdeki üyeler birbirlerine ve meslek standartlarına bağlılık, meslek içinde çalışmaya devam etme oranları ve mesleki ihlallere tepki verme durumu benzeri birçok açıdan klasik mesleklere göre daha geride oldukları için aslında toplumun giderek daha profesyonelleştiği doğru değildir. Diğer bir deyişle, çalışanların daha fazla prestij ve gelire sahip olmaları, bunların kendilerini “profesyonel”, yaptıkları işi de “meslek” olarak değerlendirmeleri için yeterli değildir.

Benzer şekilde tüm uğraşların profesyonelleşmelerinin mümkün olmadığına yönelik bir diğer görüşe göre bu süreci engelleyen bazı bariyerler bulunmaktadır. Bu anlamda önem taşıyan ilk bariyer, eskiden bağımsız olarak çalışan profesyonellerin hastaneler veya büyük hukuk firmaları gibi büyük bürokratik örgütlerde maaşlı birer çalışan haline gelmeleridir. Bu durumun profesyonelliğin temel unsurları arasında yer alan özerklik ve hizmet idealini ciddi biçimde olumsuz etkileyeceği söylenebilir. Ayrıca profesyonel gücün ana kaynağı olan uzmanlık bilgisine erişimin giderek daha kolay hale gelmesinin de profesyonelleşme eğiliminin önünde ciddi bir engel teşkil edebileceği görülmektedir (Wilensky, 1964, pp. 146-150).



Tüm mesleklerin tam yetki sahibi olmayı hedeflemelerine karşın bunda hepsinin başarılı olamamalarına en çok bilinen örnek olarak hemşirelik verilebilir. Florence Nightingale tarafından başlangıçta hedeflenen bağımsız bir eğitime ve özerkliğe sahip ve en azından doktorluğa eş bir meslekken, gerek meslekler arası ilişkiler gerekse de yeterince uygun aday bulunmaması sebebiyle hemşirelik doktorların emrine girmek durumunda kalmıştır (Abbott, 1988, p. 71). Bu doğrultuda, başka meslekten çalışanlara itaat etmeyi kabul eden hemşirelik benzeri uğraşların hiçbir zaman tam anlamıyla meslek olarak değerlendirilemeyeceği söylenebilir (Abbott, 1988, p. 6).

Günümüzde genel olarak profesyonelleşme eğiliminin artıp artmadığına ilişkin olumlu ve olumsuz bazı görüşler ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 6.** Profesyonelleşme Eğilimine İlişkin Görüşler

<b>Profesyonelleşme Artmaktadır</b>	<b>Profesyonelleşme Artmamaktadır</b>
Giderek daha fazla mesleki faaliyet matematiksel, fiziksel, kimyasal veya psikolojik bir bilgi birikimine dayalı özelleşmiş bir teknik/yöntem içermektedir.	Her beceri düzeyinde yüksek derecede uzmanlaşma olabilir ama bu profesyonelleşme değildir (araba montaj hattındaki vasıfsız bir işçinin uzmanlaşması)
Giderek daha fazla mesleki faaliyette becerilerin aktarılması söz konusudur.	Beceri aktarımı zanaatlar dışında oldukça sınırlıdır ve bu meslekler için de geçerlidir. Günümüzde çalışanların belli bir işyerindeki sistemler veya makinelerle çalışabilmek için özel olarak eğitilmeleri gerekmektedir. Bu süreçte beceri aktarımının rolü varsa bile çok azdır.
Mesleki faaliyetlerde kariyer edinme fırsatı giderek artmakta ve daha fazla çalışanın aynı meslek / uğraş mensuplarından oluşan bir grup tarafından hem kontrol edildiği hem de desteklendiği görülmektedir (birçok faaliyette maaş ve statünün tıpkı akademisyenlikte olduğu gibi hizmet süresiyle birlikte artması veya iş garantisi / maaşlı çalışmaya geçiş).	Birçok mesleki faaliyette meslektaş kontrolünün arttığına ilişkin net bir kanıt yoktur. Teknolojik değişimlerin işverenlerce yönlendirilmesi ve çok hızlı olması bunu engellemektedir. Kıdemli çalışanların iş güvencelerinin artması ise eskiden beri geçerli olan bir durumdur. Maaşlı bir çalışan olma ve iş güvencesiyle bir işletmede uzun süre çalışma ise profesyonelleşmeyi azaltmaktadır.

Günümüzde prosedürler veya sendikal zorunluluklar sebebiyle uygulanan objektif kurallar ile standartlar bütününün profesyonel etik kurallara denk hale geldiği söylenebilir. Bunun yanında artık sendikaların da tüketiciyi koruyan kanunlar veya bazı fiyat düzenlemeleriyle müşterileri daha çok korumaya başladıkları görülmektedir.	Genelde sendikalar toplumdan çok çalışanların korunmasıyla ilgilendikleri için bu çalışmaların ürün kalitesini veya çalışma performansını gerçekten etkilediğini söylemek mümkün değildir. Diğer bir deyişle sendikaların bir çeşit halkla ilişkiler çalışması olarak dile getirdiklerini günlük yaşamda tam olarak uyguladıkları söylenemez.
---	---

**Kaynak:** Wilensky (1964, p. 139)

Yukarıda belirtilen görüşler ve birçok uğraşın temel doğa prensiplerine dayandığı göz önüne alındığında, her uğraştaki yeni katılımcıların işlerini tam olarak yapabilmeleri için söz konusu genel bilgilere de sahip olmaları gerektiği söylenebilir. Bu tarz bir bilgi birikimi karşılığında da daha fazla prestij talep edilebilir (Goode, 1969, p. 286). Örneğin bir elektrikçinin en gelişmiş fiziksel prensipleri öğrenerek bir elektrik mühendisi ile aynı prestije sahip olması bu açıdan bakıldığında mümkün görülebilir. Buna karşın gerçekte yalnızca o alanla ilgili olarak en üst düzeyde bilgi sahibi olan, diğer bir deyişle bilgiye hâkim olan uğraşın ön plana çıkarak daha kolay profesyonelleşebildiği görülmektedir. Tıp alanında bilgiye hâkim olan doktorlar ve temel biyoloji alanında çalışan araştırmacılar, hukukta avukatlar ve hukuk profesörleri bu görevi üstlenmektedirler. Teknoloji alanında ise mühendisler ve temel doğa bilimleri alanında çalışan araştırmacıların en üst düzeyde bilgiye sahip oldukları söylenebilir. Bu doğrultuda elektrikçi, tesisatçı veya televizyon tamircisini profesyonellerden ayıran bir diğer unsurun bilginin kaynağıyla doğrudan iletişime geçmeleri veya ortak çalışmalarda bulunmaları olduğu düşünülebilir. Bunun yanında bir binanın elektrik tesisatını kurmak için elektrik mühendisi olmak gerekmediği ama bir elektrikçinin tıpkı mühendis gibi ekstra bilgilere sahip olmasının iş açısından bir problem oluşturmadığı açıktır. Bu doğrultuda zaman içinde teknolojik değişimler ve bilgi birikiminin artması sonucunda tüm uğraşların eğitimlerinin uzaması ve eğitim içeriğinin genişlemesi gerektiği söylenebilir. Ancak toplum bu tarz rutin işler için böyle büyük miktarlarda yatırım yapmayı veya uğraş sahibinin daha fazla bilgi sahibi olması sonucunda sunulan hizmet için daha fazla ödemeyi tercih etmeyeceği de bilinen bir gerçektir (Goode, 1969, p. 287).

Aynı durumun tıp alanında da geçerli olduğu söylenebilir. Bu alanda karşılaşılan problemler toplumun neredeyse tamamını ilgilendirdiği için bilginin hakimi olan doktorlara, araştırmaları için çok büyük miktarlarda personel ve para sağlanmaktadır. Buna karşın asıl veri toplayan uğraş üyeleri olan hemşireler veya eczacılardan yalnızca doktorların verdikleri kararları ve sonuçları sorgulamadan uygulamaları beklenmektedir (Goode, 1969, pp. 288-289). Bu durumun hemşireler ve eczacıların tam bir profesyonel olarak değerlendirilmeleri önünde önemli bir engel olduğu açıktır.

Bunların yanında aday uğraş profesyonel statüye sahip olmak için gereken bilgi düzeyine ulaşsa bile, kimi zaman diğer meslek mensuplarını buna ikna etmeleri oldukça zor olmaktadır. Özellikle doktorluk ve hemşirelik gibi birbirleriyle ilişkili mesleklerde, üst düzeydeki profesyoneller konumların zarar görebileceği düşüncesiyle uğraşın profesyonelleştiğini kabul etmek istemezler. Bunun için kimi zaman toplumun daha geniş bir kısmıyla iletişime geçilmesi hatta yasal düzenlemeler yapılmasına yönelik başvurularda bulunulması zorunlu olabilmektedir (Goode, 1969, pp. 289-290).

#### 1.2.2.2. Profesyonelleşmeme Tezi

Profesyonelleşmeme teziyle temel olarak, toplum içinde avantajlı bir konumda bulunan profesyonellerin artan standartlaşma, uzmanlaşma ve benzeri değişimler sonucunda sahip oldukları bu avantajları kaybedecekleri vurgulanmaktadır. Profesyonelleşmeme yaklaşımı, profesyonellerin konumlarındaki bu değişimin asıl sebebinin profesyonellerin sahip oldukları bilgi tekelinin zayıflaması olduğunu öne sürmektedir (Karasu, 2001, p. 47).

Mesleklerin bilgi tekelindeki zayıflamada rol oynayan çok sayıda etkenin başında, eskiden yalnızca profesyonellerin uzun bir eğitim süreci sonunda sahip olabildikleri teorik bilginin, bilgi teknolojilerindeki akademik yayınlar ve internet benzeri çeşitli gelişmeler sonucunda istenildiğinde herkes tarafından kolayca ulaşılabilir hale gelmesi bulunmaktadır. Benzer şekilde tecrübeye dayalı olan aktarılması teorik bilgi kadar kolay olmayan uygulama bilgisinin de yarı-meslek

çalışanları gibi meslek dışındaki kişilerce profesyonellerin sahip olduğu bilgi tekeline kırmakta kullanıldığı da söylenebilir (Simpson & Simpson, 1969, pp. 204-206).

Diğer yandan eskiden her anlamda profesyonelin kontrolünde olan profesyonel-müşteri ilişkisinin toplumun genel eğitim düzeyinin artması, tüketici haklarının korunmasına yönelik düzenlemeler ve iletişim imkânlarındaki ilerlemeler profesyonellerin sundukları hizmetin sorgulanabilir hale gelmesine sebep olmuştur. Buna ek olarak reklam verilmesi nedeniyle meslek içindeki birlik azalmış ve müşteriler değişik alternatiflere sahip olabileceklerini anlamışlardır. Özellikle iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucunda kimi profesyonellerin mesleki uygulamalardaki yetersizlikleri toplum tarafından görülmüş, bu durumda profesyonellere duyulan güvenin önemli ölçüde azalmasına yol açmıştır (Karasu, 2001, p. 48).

Bunların yanında mesleklerin giderek daha alt dallara ayrılmasının da mesleklerin toplum içinde sahip olduğu gücü azalttığı söylenebilir. Diğer bir deyişle her bir dal uzmanlaşmanın etkisiyle kendi beceri alanını daha da kısıtlamış ve giderek hem ana meslekten hem de diğer alt dallardan büyük ölçüde farklılaşmıştır. Bu duruma örnek olarak eskiden hepsi doktorluk mesleğinin altında yer almakta olan kardiyoloji, nöroloji veya onkoloji alt dalları verilebilir. Bunlardan her birisinin hastalıkların çok sınırlı bir bölümüyle ilgileniyor olması, müşteri olarak değerlendirilebilecek hastaların gözünde her soruna çare bulan klasik doktorlara göre önemini azaltmış, bu durum da doktorluğun profesyonelleşme düzeyini olumsuz etkilemiştir. Profesyonelleşmeme tezini destekleyen bir diğer unsur olarak, devletlerin eğitime daha fazla önem vermeleriyle birlikte üniversite eğitiminin yaygınlaşması da verilebilir. Bu gelişme ile birlikte profesyonel sayısı artmış, diğer bir deyişle arz-talep dengesi profesyonellerin aleyhine olacak şekilde değişmiştir. Her ne kadar bu artış rekabet yaratarak profesyoneller açısından belli avantajlar sağlasa da profesyonellerin önceden sahip oldukları birçok ayrıcalığı kaybetmelerine sebep olmuştur (Karasu, 2001, pp. 48-49).

### 1.2.2.3. Proleterleşme Tezi

Günümüzde neredeyse tüm toplumlarda, mesleklerin genel olarak daha bilim ve teknoloji temelli hale geldikleri ve eskiden bağımsız çalışan profesyonellerin giderek maaşlı birer çalışan haline gelme, diğer bir deyişle proleterleşme eğiliminde oldukları herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir. Proleterleşme tezi de temel olarak, emeğini ve sahip olduğu mesleki bilgiyi artık başka birisinin sahip olduğu bir işletmede kullanma durumunda kalan profesyonelin özerkliğini, diğer bir deyişle kendi işi üzerindeki kontrolünü yitireceğini vurgulamaktadır (Gelmez, 2010, p. 1).

Proleterleşmenin ortaya çıkış sebepleri arasında belki de en önemli unsurun, profesyonellere çok daha iyi teknik imkânlar sunan büyük ölçekli işletmelerin ortaya çıkması olduğu söylenebilir. Bu duruma örnek olarak birçok doktorun daha gelişmiş teşhis (röntgen, ultrason cihazları vb.) ve tedavi (hastaları yirmi dört saat tıbbi gözetim altında tutma ve daha pahalı ilaçlar kullanabilme imkanı vb.) olanakları sunması nedeniyle bağımsız çalışmak yerine hastanelere geçmesi verilebilir. Benzer şekilde cerrahların da kalifiye alt personel ve gelişmiş ameliyat cihazları sayesinde mesleklerini daha iyi yapabilecekleri düşüncesiyle hastanelerde çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir. Bunun yanında teknolojinin çok maliyetli olmasının ve artık doktorların muayenehanelerde bağımsız çalışarak hastanelerle rekabet etme şanslarının kalmamasının da doktorların bu alternatifi tercih etmelerinde etkisi bulunmaktadır. Ayrıca hem kamu hem de özel işletmelerde sunulan hizmetlerin maliyetinin denetim altına alınmak istenmesi de bu süreçte önemli rol oynayan bir diğer etken olarak değerlendirilebilir (Karasu, 2001, p. 50).

Proleterleşme sürecinde bürokratikleşme ve becerisizleştirme mekanizmalarının önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Bürokratikleşme ile emir-komuta zinciri klasik ast-üst hiyerarşisi doğrultusunda oluşturulmuş ve kuralların meslek üyeleri dışındaki kişiler tarafından konmasıyla birlikte profesyoneller bir nevi proleter haline gelmiştir. Becerisizleştirme ise, dar kapsamlı bir uzmanlaşma yaklaşımı doğrultusunda profesyonellerin güçlerinin azaltılmasını sağlayarak

proleterleşme için bürokrasiye gereken desteği vermiştir. Benzer şekilde profesyonelizmin temel değerleri yerine kâr, rekabet, müşteri tatmini ve piyasa kavramlarını ön plana alan işletme ideolojisinin profesyonellerin çalışma sahalarında geçerli hale gelmesi de proleterleşmeyi artırmış ve her şey gibi profesyonellerin sunduğu hizmetin de yalnızca ticari bir meta olduğu anlayışını ortaya çıkarmıştır (Karasu, 2001, pp. 51-53).

Her ne kadar proleterleşmenin yalnızca bağımlı ve ücretli istihdam ile tanımlanması durumunda, profesyonellerin büyük ölçüde proleterleştiğine yönelik bir uzlaşma bulunsa da özellikle post-endüstriyel kuramcılar tarafından profesyonellerin işçilerle aynı konumda değerlendirilmesinin yanlış olacağı belirtilmiştir. Bu durumun temel sebepleri olarak da profesyonellerin kendi bilgi alanlarındaki ayrıcalıklı denetimi sürdürmelerini ve başka kişilerle birlikte çalışmak veya görevlerini işletmenin amaçlarıyla uyum içinde gerçekleştirme gerekliliklerine rağmen, yönetim karşısında özerk kalabilmeleri gösterilmiştir (Gelmez, 2010, p. 5). Dolayısıyla aslında profesyonellerin proleterleşmesinin teknik ve ideolojik olmak üzere iki ana başlık altında incelenmesinin profesyonel-işçi ayrımını daha net ortaya koyabileceği söylenebilir (Gelmez, 2010, pp. 7-8). Buna göre teknik proleterleşme, çalışma sürecinin, diğer bir deyişle işgücünün araçlarının yönetim tarafından belirlendiği ve çalışanların işin yapılış süreci (üretim planının yapılması, çalışma hızının belirlenmesi vb.) üzerinde söz sahibi olmadığı bir durumu ifade etmektedir. Teknik proleterleşme, bu açıdan işin küçük parçalara ayrılarak standartlaştırılmasını içeren becerisizleştirme ile yakından ilişkilidir. Buna karşın ideolojik proleterleşmede, işin hangi amaca veya sosyal gayeye yönelik olarak yapılacağını yönetim tarafından belirlenmesi söz konusudur. Görüldüğü üzere bu iki proleterleşme türünün amaçta ve araçta özerklik kavramlarıyla yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

Bu ayrımın ardından profesyoneller için geçerli olan durumun büyük ölçüde ideolojik proleterleşme olduğu ve bu şekilde profesyonelin amaç ve değerleri yerine becerilerinin istenmesinin söz konusu olduğu görülebilir. Bunun temel sebebi, profesyonellerin işçilerden farklı olarak teknik becerilerini önemli ölçüde

korumaları ve son derece uzmanlık isteyen bir bilgi alanının denetimine sahip olmaları nedeniyle son derece büyük ve bürokratik örgütlerde bile teknik otoritelerini ve takdir yetkilerini korumayı başarmalarıdır, diğer bir deyişle ciddi bir teknik proleterleşme yaşamamalarıdır. Bu aşamada, uzmanlaşma ve iş bölümünün profesyonelin görev alanını kısıtladığı, ancak bu görevlerin genel olarak örgütlenme ve gerçekleştirme becerilerine yalnızca profesyonellerin sahip olduğu beceri ve takdir yetkisini gerektirmesinin teknik proleterleşmeyi engellediği söylenebilir. Zaten daha az beceri isteyen görevler de bunları daha ucuza yapacak profesyonel olmayan çalışanlara aktarılmaktadır (Gelmez, 2010, pp. 10-11).

Profesyonellerin ideolojik proleterleşmesine örnek olarak, işletmeler açısından araştırma ve geliştirme becerileri giderek daha fazla önem kazanan bilim adamları ve mühendisler verilebilir. Söz konusu profesyoneller teknik araştırma süreci içinde büyük ölçüde özerk kalsalar da proleterleşme sonucunda kendi araştırma hedeflerini seçme hakkından vazgeçmek ve araştırmalarını işyerinin işine yarayacak konulara yönlendirmek durumunda kalmaktadırlar. Profesyonellerin ideolojik olarak proleterleşmesine bir diğer örnek olarak profesyonellerin de tıpkı diğer bürokrasi çalışanları gibi kendi kişisel ve mesleki değerlerini işletmenin emrine sunmaları verilebilir. Bu durum sonucunda profesyonellerin fark ettiği bir hatayı işletmenin zarar görmemesi için gizlemesi veya taraflı raporlar kaleme alması söz konusu olabilir. Yine savaş teknolojilerinin üretiminde görev alan bilim adamları ve mühendislerin durumu da ideolojik proleterleşme kapsamında değerlendirilebilir. Ancak bu aşamada profesyoneli etik dışı davranmaya iten unsurun işini kaybetme veya en azından işletme aleyhine davranmasının kendisine bir şekilde zarar vereceği korkusu olması önem taşımaktadır (Gelmez, 2010, pp. 13-18).

Mesleklerde görülen sendikalaşma eğilimi de proleterleşmenin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Önceden meslek birliklerinin üstlendiği aktif rol ve mesleğin toplum içindeki gücü sayesinde çözülen sorunlar için artık mücadele etmenin gerekmesi sendikalaşma eğilimini artırmış ve yaşanan özerklik kaybıyla

birlikte profesyonellerin proleterleşmesi söz konusu olmuştur (Karasu, 2001, p. 51).

Profesyonellerin yaşamakta oldukları proleterleşmeye karşı tepkileri de ideolojik duyarsızlaşma ve bütünleşme olmak üzere iki ana başlık altında incelenebilir (Gelmez, 2010, pp. 18-23). Bunlardan ilki olan ideolojik duyarsızlaşma, kısaca “profesyonellerin yaptıkları işle ideolojik bağlamıyla ilgilerini kesmeleri, diğer bir deyişle yaptıkları işin sosyal kullanımları açısından ilgi ve sorumluluk kabul etmemeleri” olarak tanımlanabilir. İdeolojik bütünleştirme ise, profesyonelin amaçlarını, çalıştığı işletme veya kurumun amaçlarına uyumlu olacak şekilde yeniden tanımlaması olarak değerlendirilebilir. İdeolojik duyarsızlaşmaya bir diğer örnek, profesyonellerin pozitivist yaklaşım doğrultusunda nesnel bir şekilde, diğer bir deyişle faaliyetin ahlaki yönünü dışarıda bırakarak aslında karar almayı ve bir anlamda da sorumluluğu yönetime veya işverene devretmesidir. Savunma sektöründe çalışan bilim adamlarının hem bir yurttaş olarak savaşa tepki göstermeleri hem de bir profesyonel olarak işlerini tam olarak bilimsel ve teknik ölçütlere göre yapmaya çalışmaları bu durum için daha açık bir örnek teşkil etmektedir. İdeolojik duyarsızlaşmayı destekleyen bir diğer veri ise profesyonellerin büyük bir bölümünün, işin teknik gerekliliklerinin tatmin edici olup olmasını işin sunduğu özgürlüğe göre daha önemli görmeleridir

İdeolojik bütünleşmede ise, profesyonellerin kendi amaçlarını ve değerlerini işletmeninkilerle uyumlu olacak şekilde yeniden tanımlamaları ve değiştirmeleri söz konusudur. Bu açıdan bütünleşme, duyarsızlaşmadaki kayıtsızlık ve ilgilenmeme durumundan farklı olarak, profesyonelin örgütsel amaç ve hedefler doğrultusunda kendi isteğiyle hareket etmesini içermektedir. Bu profesyoneller mesleki ve örgütsel çıkarlar arasındaki uyumsuzlukları minimize etmeye çalışırlar ve çalıştıkları kurumların kendi amaç ve değerleri doğrultusunda faaliyet gösterdiğine inandıkları için giderek artan bir özdeşleşme yaşarlar. Bu açıdan tıpkı bürokratlar gibi örgütsel amaçlara sorgulamadan bağlılık gösterirken, sahip oldukları mesleki uzmanlıkları sayesinde klasik bürokratlardan ayrılırlar. Mühendislik, gerek işletmenin hedefleri ötesinde mesleki hedefler geliştirme fırsatlarının olmaması gerekse de mesleğin ortaya



çıkışı sırasında mühendisliğin temel amacının uygun maliyetli teknoloji sağlamak olarak değerlendirilmesi sebebiyle ideolojik bütünleşmenin en yoğun görüldüğü meslekler arasında değerlendirilmektedir. Bu durumda mühendislerin başlangıçta bağımsız birer girişimci olmalarının da etkisiyle en etkin ve verimli ürünü elde etmek temel düşüncesine bağlı kalmalarının büyük rol oynadığı söylenebilir (Gelmez, 2010, pp. 23-25).

#### 1.2.2.4. Yarı Profesyonellik Tezi

Mesleklerle ilgili çalışmalarda karşılaşılan bir diğer yaklaşım ise, bazı uğraşların, özellikle de sanayi devrimiyle veya bunun ardından ortaya çıkan yeni mesleklerin yarı meslek (semi-profession) olarak değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmede bazı mesleklerde üyelerin sistematik bilgi birikimi ve eğitim benzeri birçok kritik özellik açısından büyük ölçüde bir profesyonel özelliklerini göstermelerine rağmen bazı özellikler açısından oldukça farklı olmaları önem taşımaktadır. Söz konusu meslek mensupları da güç yaklaşımı doğrultusunda gerek profesyonellik statüsü kazanmak gerekse de elde ettikleri kazancı artırmak amacıyla toplum tarafından kabul gören geleneksel profesyoneller seviyesine gelmeyi istemelerine rağmen, önceki bölümlerde bahsedilen bazı açılardan durumları tartışmalı olduğu için yarı-profesyonel olarak kabul edilmektedirler. Profesyonellerle profesyonel olmayanlar arasında yer alan bu orta dereceli kategoriye giren yarı profesyonellere örnek olarak muhasebeciler, mühendisler, kütüphaneciler veya şehir planlamacılar verilebilmektedir (Raelin, 1999, p. 27).

Bu doğrultuda yarı profesyonel teriminin, bir ucunda ideal meslek tanımı, diğer ucunda ise mesleği tanımlayan özelliklerden hiçbirine sahip olmayan faaliyetler bulunan bir ölçekte orta noktaya yakın bir yerde bulunan bir meslek için geçerli olduğu söylenebilir. Buna göre eğer bir uğraş, özellikler yaklaşımı kapsamında belirtilen özelliklerden bir veya birkaçına tam olarak sahip değilse yarı meslek olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla bir yarı meslek için aşağıdakilerden herhangi birisi geçerli olabilir (Toren, 1969, p. 142):

- Sistematik teorik bilgiye sahip olmadığı için üyelerine daha kısa süreli bir eğitim sağlanmaktadır.
- Üyeleri, işe alınma kriterleri, eğitimi, lisanslama süreci ve performans gibi konulardaki kontrolde tek başına yetkili değildir.
- Etik kuralları belirsiz veya tutarsızdır.
- Profesyonel birliği bölünmüş, verimsiz veya güçsüzdür.

Diğer bir deyişle, yarı-meslekler, eğitimlerinin daha kısa, statülerinin daha az meşrulaşmış, öncelikli iletişim haklarının daha sınırlı, uzmanlık alanındaki bilgi birikiminin daha az olması veya daha az özerkliğe sahip olmaları gibi sebeplerden dolayı mesleklerden ayrılmaktadırlar. Yarı-profesyonellerin büyük bir kısmı aslında tam bir profesyonel statüsüne sahip olmayı hak etmediklerinin farkındadırlar. Buna karşın tek alternatif statünün sekreter veya satış çalışanları benzeri profesyonel olmayan çalışanlar gibi değerlendirilmek olması dolayısıyla, kendilerini bunlardan daha fazlası olarak nitelendiren yarı-meslek mensupları, profesyonellere yaklaşmaya çalışmaktadırlar (Etzioni, 1969, pp. v-vi).

Profesyonellerin sahip oldukları otoritenin temel kaynağı bilgi olduğu için mesleklerin profesyonelleşme düzeyleri de mesleki bilginin hem miktarı hem de tipi ile yakından ilişkilidir. Bu ilişki özellikle eğitim süresi uzun, kararları hayati derecede önemli olan ve bilginin aktarılması yerine yaratılması veya uygulanmasıyla ilgilenen profesyonellerin çalıştığı örgütlerde daha belirgindir. Buna karşılık yarı-profesyonel örgütlerde profesyonellerin özerkliği göreceli olarak daha sınırlıdır. Bununla birlikte söz konusu profesyonellerin yine de mavi yakalı diğer çalışanlara göre daha fazla özerkliğe sahip oldukları unutulmamalıdır. Ayrıca yarı-profesyonellerin sahip oldukları beceri ve özelliklerin yönetsel taleplerle profesyonellere göre daha uyumlu olduğu da görülmektedir (Etzioni, 1969, p. xiii). Benzer bir değerlendirmenin 30-40 yıl önceki mühendisler için yapılması da mümkündür. O dönemde bazı mühendislerin dört yıldan az bir eğitim görüyor olmaları ve genel olarak pratik ve pragmatik unsurları birçok çalışmada tam profesyonel olarak değerlendirilen bilim adamlarına göre daha ön planda tutmaları sebebiyle mühendisler de yarı-profesyonel olarak görülmüşlerdir (Raelin, 1999, p. 27). Söz konusu

değerlendirmede bu temel unsurun yanında mühendislerin inceleyecekleri problemi kendilerinin seçmemelerinin, hatta kimi zaman problemi nasıl çözeceklerine ilişkin kuralların bile başkalarınca belirlenmesinin, diğer bir deyişle genellikle amaç bazen de araç özerkliği açısından sıkıntılar yaşamalarının da rolü önemlidir. Benzer şekilde mühendislerin daha az profesyonel yönelimli olmaları mesleki bağlılık açısından, gerek meslek örgütü üyeliğine gerekse de mesleki alanda lisansüstü eğitim almaya daha az istekli olmaları kendilerini meslekleriyle özdeşleştirmeleri açısından sıkıntı yaratmakta ve mühendislerin yarı-profesyonel olarak değerlendirilmelerinde etkili olmaktadır. Kimi zaman bazı mühendislerin etik kurallara uymamaları da bir diğer yan etken olarak bu değerlendirmede rol oynamaktadır (Kerr, et al., 1977, pp. 333-339).

Yarı-profesyonellerin görev yaptığı örgütlere örnek olarak ilkokullar, hastanelerin hemşirelik hizmeti sunan bölümleri ve sosyal hizmet büroları verilebilir. İlkokulların temel amacı, bilgi üretmek veya mesleki bilgiyi uygulamak yerine söz konusu bilgiyi aktarmak olarak belirlenmiştir. Sosyal hizmet bürolarında ise, hem eğitim süresinin kısa olması hem de hayati konularla ilgilenilmemesi ve (mahkemelerde avukatların sahip olduğuna benzer) özel bir iletişim yetkisine sahip olunmaması bahsi geçen çalışanların aynı grup içinde yer almasına yol açmaktadır. Hemşireler de edindikleri uzmanlık bilgisini uygulamalı olarak kullanmalarına rağmen eğitimlerinin doktorlara göre daha kısa olması ve tedaviyi belirleme yetkisinin doktorlarda olması dolayısıyla yarı-profesyonel olarak değerlendirilmektedir. Yarı-profesyoneller daha az özerkliğe sahip oldukları için çalışma saatleri sıkı bir şekilde tanımlanmakta, alan dışındakilerce sürpriz denetimler yapılabilmekte ve hatta bunlardan detaylı performans raporları hazırlanması talep edilebilmektedir. Örneğin hemşireler, doktorlar veya üst düzey hemşireler tarafından sürekli doğrudan denetlenirken, bir doktorun işini yapış şekliyle ilgili olarak herhangi bir yöneticiye hesap vermesi söz konusu değildir. Benzer şekilde bir profesör ders anlatırken içeri bir müfettişin girmesi en azından önde gelen üniversitelerde büyük bir saygısızlık olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında eğer bir denetim uygulanıyorsa bile söz konusu denetimin de büyük oranda bu profesyoneller veya yarı-

profesyonellerin meslektaşları tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu duruma örnek olarak ilkokul müdürlerinin neredeyse tamamının eskiden öğretmenlik yapmış olması veya hemşireler arasındaki denetimin yine tecrübeli hemşireler tarafından sağlanması verilebilir (Etzioni, 1969, pp. xiv-xv).

Bunların yanında öğretmenlik, hemşirelik ve kütüphanecilik gibi yarı mesleklerin kimi zaman “normalden farklı gelişen meslekler” olarak adlandırıldıkları da görülebilmektedir. Bu isimlendirmede, söz konusu yarı mesleklerdeki kontrol mekanizmasında profesyonellerdeki gibi sadece etik kurallar ve uzmanlık bilgisi doğrultusunda profesyonel topluluğun değil, buna ek olarak yönetsel kurallar ve örgütsel hiyerarşi doğrultusunda meslek dışından yöneticilerin de rol oynaması önem taşımaktadır (Toren, 1969, p. 153).

### **1.3. PROFESYONELLERİN ÖRGÜTLERDE YAŞADIĞI PROBLEMLER**

Meslekler açısından önem taşıyan bir diğer unsur profesyonellerin ne şekilde çalıştığıdır. Genelde profesyoneller geçmişte aşağıda detayları belirtilen farklı çalışma düzenleri içinde görev yapmışlardır (Barley & Kunda, 2006, pp. 50-51):

- Serbest çalışma
- Maaş karşılığında çalışma
  - Profesyonel örgütlerde
  - Profesyonel olmayan örgütlerde

Serbest çalışan profesyonellere örnek olarak 19. yüzyılda ve 20. yüzyılın başında kendileri için belli bir bölgeyi seçip, hayatı boyunca orada çalışan doktor veya avukatlar verilebilir. Serbest çalışan profesyoneller kendi müşterilerini bulmak zorunda olmaları nedeniyle belli ölçüde risk alsalar da, sundukları hizmetten neredeyse herkesin yararlanması, uzmanlıklarının halk tarafından sorgulanmaması ve genellikle çok fazla rekabetle karşılaşmamaları sebebiyle çok sıkıntı çekmemekte, ancak çok büyük kazançlar da elde edememektedir.

Profesyonel örgütlere örnek olarak hukuk firmalarında, hastanelerde, mühendislik ve mimarlık büroları / müşavirlik firmalarında çalışan ve genellikle aynı mesleğe mensup çalışanlardan oluşan örgütler verilebilir. Her ne kadar farklı tanımlamalar bulunsa da genellikle bu tip örgütlerde personelin en azından yarısının profesyonel çalışanlardan oluşması ve örgüt içindeki profesyonellerle profesyonel olmayanlar arasındaki yetki ilişkilerinin profesyoneller lehine kuvvetli bir şekilde yapılandırılmış olması gerektiği söylenebilir. Profesyonel örgütler arasında üniversiteler, araştırma örgütleri, hastaneler vb. yer almaktadır. Örgütte çalışan profesyonellerin aldıkları mesleki eğitimin süresinin 5 yıldan fazla veya az olmasına göre bunlar sırasıyla “tam olgunlaşmış profesyonel örgüt” veya “yarı-profesyonel örgüt” şeklinde tanımlanmaktadır (Etzioni, 1969, p. xii). Bu örgütler aynı zamanda amaçları ve öncelikleri bakımından da farklılık göstermektedir. Tam olgunlaşmış örgütler bilginin yaratılması ve uygulanmasına yönelik olup, burada çalışan profesyonellere öncelikli söz hakkı verilmiştir. Bunlardan genellikle hayati konularla ilgilenmeleri istenmektedir. Yarı-profesyonel örgütlerde ise, uğraşılan işler nadiren hayatidir ve bu yarı-profesyonel çalışanlar göreceli olarak daha geri plandadırlar.

Profesyonel örgütler, çalışanlarına alanlarında özelleşme imkânı sundukları için hem hiçbir bireyin sunamayacağı kadar iyi hizmet sağlamaları hem de kira masrafları gibi konularda ölçek ekonomisi ile maliyet avantajı getirdikleri için özellikle 20. yüzyılda son derece popüler hale gelmiştir. Bu çalışma düzeni sayesinde profesyoneller için meslektaşlar arasında bilgi / tecrübe aktarımı fırsatı yaratılmış ve sınırlı da olsa bireysel bazda güvence sunan bir sistem ortaya çıkmıştır. Buna karşın son dönemde neredeyse işletmelerin büyük bölümünün kendini profesyonel örgüt olarak tanımlamaya çalıştığı da görülmektedir. Bu nedenle bir işletmenin profesyonel örgüt olarak değerlendirilebilmesi için aşağıdaki tabloda belirtilen özellikleri taşıması gerektiğinin vurgulanması da önem taşımaktadır (Lowendahl, 2000, p. 25):

**Tablo 7.** Profesyonel Örgütlerin Temel Özellikleri

1	Çalışanların %50'sinden fazlasını profesyoneller oluşturmaktadır.
2	Müşterinin çıkarını ön planda tutma gibi profesyonel amaçlara yüksek derecede önem verilir.
3	Uzmanlık alanının sınırlamaları gibi profesyonel normlara yüksek düzeyde saygı duyulur.
4	Bilginin geliştirilmesine de uygulanmasına olduğu kadar önem verilir.
5	Kritik faaliyetlerden ve önemli kararların alınmasından profesyoneller sorumludur.

**Kaynak:** Lowendahl (2000, p. 25)

Profesyonel olmayan örgütlerdeki profesyoneller ise, profesyonel örgüt özellikleri taşımayan bir firmada maaşlı çalışan olarak görev yapan ve genelde kendi mesleklerine mensup olmayan bir yöneticinin altında çalışan profesyonellerdir. Özellikle endüstriyel örgütlerin sayısının artması ile birlikte teknolojik ve bilimsel bilginin yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde çalışan maaşlı profesyonel sayısı artmıştır. Bu tip örgütlere örnek olarak, hizmet örgütleri veya endüstriyel veya askeri işletmeler gibi amaçları itibariyle profesyonel olmayan örgütler verilebilir. Profesyonel olmayan örgütlerde genellikle profesyonellerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bölümler veya konumlar oluşturulduğu görülmektedir. Hizmet örgütlerinde ise profesyonellere işleri için gerekli olan donanım, tesis ve destek personeli sağlanır, ancak burada profesyonellerin örgütte çalışmaları veya yöneticilerden emir almaları söz konusu değildir (Etzioni, 1969, p. xiii)

Maaş veya ücret karşılığında çalışan profesyoneller genellikle hizmetlerini doğrudan müşterilere ulaştırmak yerine, kâr amaçlı veya kâr amacı gütmeyen örgütlere kiralama tercih etmektedir. Örneğin mühendisler, hesap uzmanları, avukatlar, bilim adamları benzeri birçok profesyonel kâr elde etmeyi hedefleyen özel sektör işletmeleri, hastaneler veya araştırma enstitülerinde görev alırken, bazı profesyoneller ise, devlet bürokrasisi (kamu üniversite ve hastaneleri, çeşitli devlet kurumları vb.) ve kâr amacı gütmeyen özel enstitü, hastane veya üniversitelerde çalışmaktadırlar (Gelmez, 2010, p. 13).

Görüldüğü üzere eğitimlerini tamamlayan profesyonellerin bağımsız olarak kendi işyerinde veya bir örgüt içinde ve belli bir maaş karşılığında çalışmak

arasında bir seçim yapmaları gerekmektedir. Bu seçim sonucunda profesyonelin örgüte bir çalışan olarak katılması durumunda çok temel bir çelişkinin ortaya çıkması adeta kaçınılmaz hale gelmektedir. Diğer bir deyişle, profesyonelin sahip olduğu mesleki değerler, çalışma ilkeleri ve standartlar ile örgütün değerleri, yönetsel prensipleri ve uygulamaları arasındaki çelişki profesyonellerin örgütlerde birçok problemle karşılaşmasına sebep olmaktadır (M. Kılıç, 1998, p. 3). Dolayısıyla bu problemlerin asıl kaynağının profesyonel kültür olduğu söylenebilir. Profesyonellerin bir meslek üyesi haline gelip bu kültüre sahip olabilmek için çok çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Bu nedenle profesyoneller daha öğrenciyken seçtikleri meslekteki başarılı kişileri örnek alarak kendilerini yetiştirirler. Bu da mesleklerine karşı bağlılıklarının genellikle çalıştıkları örgütlere karşı bağlılıklarına göre daha ön planda olmasına sebep olur. Bu nedenle ücretli olarak çalışırken, başta yöneticiler olmak üzere çeşitli kişiler tarafından bu tarz kültürel değerlerin değiştirilmesinin istenmesi durumunda bazı problemlerin ortaya çıkacağı açıktır (Raelin, 1999, pp. 22-23).

Bu nedenlerle ortaya çıkan problemler, meslekler ve temelde bürokratik bir yapı olarak değerlendirilen örgütler arasındaki ilişkiyi özellikle yönetim alanındaki en önemli araştırma konularından biri haline getirmiştir. Bu konu kimi zaman “mesleklerin bürokratikleşmesi” kimi zaman da “bürokrasilerin profesyonelleşmesi” olarak adlandırılmaktadır. İlk bakışta hem mesleklerin hem de bürokrasilerin modern batı kültürünün temel değerleri olan iş bölümü, özelleşme ve rasyonellik doğrultusunda geliştiği söylenebilir. Ayrıca günümüzde profesyonel faaliyetin, hastaneler veya araştırma kurumları benzeri büyük ve karmaşık örgütler olmadan sürdürülemez hale geldiği de görülmektedir. Dolayısıyla arada çok ciddi bir uyumsuzluğun olmadığı hatta birçok profesyonelin öğrencilik sırasında hastaneler, okullar benzeri bürokratik yapılarda staj yapmasının sebepleri arasında, bu ortamlarda çalışmaya alışmanın da bulunduğu söylenebilir. Buna karşılık bürokratik kurallar ve hiyerarşinin, profesyonelin bilgi ve becerisini kendi yargı ve kanatları doğrultusunda serbestçe uygulamasını en azından belli ölçüde engellediği de açıktır (Toren, 1969, pp. 150-151).

Hiyerarşinin olmaması, yönetimin temel ilkelerinden biri olan kontrolü son derece zorlaştırdığı için örgütlerde hangi çalışanların kimin yönetiminde çalışacağı belirlenmesi ilk adımlardan birisi haline gelmiştir. Örgütler için hiyerarşi bu kadar önemli olmasına rağmen profesyonellerdeki bilgi ve yaratıcılığın bireysel olduğu, dolayısıyla kişiden kişiye aktarılmasının mümkün olmadığı söylenebilir. Bilginin uygulanmasının, örneğin bir cerrahın hastasını ameliyat etme veya etmeme kararının bile, bireysel olduğu ve profesyonelin buna ilişkin sorumluluğu tek başına aldığı göz önüne alındığında etkin profesyonel çalışma için özerkliğin son derece önemli olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle profesyonellerin işlerini uygun bir şekilde yapmaları için sıradan sosyal baskılardan muaf olmaları, yenilikler getirebilecek kadar serbest olmaları, deney yapabilmeleri ve başarısız olma korkusu olmadan gerektiğinde risk alabilmeleri gerekmektedir. Bir profesyonel işiyle ilgili bir karar almadan önce, yalnızca meslektaşlarına danışır, ama gene de son kararı kendisi verir ve bu kararın hatalı olması durumunda bile kimi zaman meslektaşları tarafından desteklenebilir. Kontrol ve koordinasyonun temel olarak üstler tarafından sağlandığı bürokratik yönetim sistemine taban tabana zıt olan bu yaklaşım nedeniyle profesyonellerin örgütlerde yaşadığı problemlerin başında yönetim ve özerklikle ilgili problemler gelmektedir (Etzioni, 1969, pp. x-xi).

Genelde profesyonel denildiğinde insanların gözünde aldığı uzun eğitim sayesinde özelleşmiş belli faaliyetleri özerk (dış denetim ve düzenlemelerden göreceli olarak bağımsız) şekilde yerine getirmeye hak kazanan bir uzman canlanmaktadır. Benzer şekilde birçok farklı çağrışıma sahip olan “bürokrat” ise aynı mantıkla özelleşmiş fakat çok daha rutin faaliyetleri hiyerarşik biçimde düzenlenmiş amirlerinin denetiminde gerçekleştiren kişi şeklinde tanımlanabilir (Scott, 1969, p. 82). Birbirleriyle zıt ifadeler içeren bu tanımlar da ücret karşılığında çalışan profesyonellerin belki de en fazla sıkıntı yaşadığı, bu nedenle diğer profesyonellerden belli ölçüde ayrıldıkları ve yöneticilerle profesyoneller arasında tartışma konusu olan unsurların başında özerkliğin geldiği iddiasını desteklemektedir (Raelin, 1985a, p. 155). Genelde işverenlerin ücret karşılığında çalışan profesyonellere özerklik tanımaya çok istekli olmadıkları ve profesyonellerin de diğer çalışanlar gibi emir almaları gerektiğini



düşündükleri bilinmektedir. Bu açıdan bakıldığında ücret karşılığında çalışmanın ve bir işverenden emir almanın profesyonellelikle bağdaşmadığı söylenebilir (Davis, 1996, p. 441).

Profesyonellerin örgütlerde en çok problem yaşadığı bir diğer durumsa, ticari kaygılarla profesyonelden kamu veya müşteri güvenliğini tehlikeye atacak veya zararına olacak şekilde bilgileri saklamasının veya değiştirmesinin istenmesi, diğer bir deyişle meslek etiğine aykırı bir şekilde davranmasının talep edilmesidir (Gelmez, 2010, p. 14).

### **1.3.1. Yönetim ve Özerklikle İlgili Problemler**

Bürokratik bir örgütte çalışan profesyonelin örgüt içinde bazı sorunlar yaşayabileceği açıktır. Genelde profesyoneller bağımsız eğitim merkezlerinde profesyonel standartları benimseyecek şekilde yetiştirildikleri ve kendileri gibi düşünen meslektaşlarından destek alma eğiliminde oldukları için, örgütün amaçlarına ve performans odaklı standartlarına uyum sağlamakta zorlanmaktadırlar. Özellikle söz konusu amaçlar ve standartların kendi mesleklerinden birisi tarafından oluşturulmaması durumunda profesyoneller için uyum sağlamak çok daha zor hale gelmektedir. Bunların yanında profesyoneller işlerini yaparken hiyerarşik düzenlemeler veya örgütsel prosedürlere bağımsız olmak, diğer bir deyişle örgütsel kontrole karşı özerklik istemektedirler. Ayrıca profesyoneller için yöneticilerin görüşleri meslektaşlarının görüşlerine göre daha az önemli olduğu için örgütsel müeyyideleri çok fazla umursamazlar ve sorun yaşamaları durumunda da iş değiştirmekten çekinmezler. Hatta kimi zaman sorun yaşamaları bile daha iyi tesislere sahip olduğunu veya çalışma ortamının daha uyumlu olduğunu düşündükleri için de iş değiştirmeyi tercih edebilirler (Scott, 1969, p. 89).

Profesyonel topluluğun kendi eğitim, işe alınma ve performans standartlarını kendisinin belirlemesi şeklinde basitçe tanımlanabilecek özerkliğin, meslekleri tanımlayan temel özelliklerden birisi olduğu göz önüne alındığında özellikle kontrol mekanizmasının profesyoneller için neden bu kadar önem taşıdığı daha

net anlaşılabilir. Yönetim ve özerklikle problemlerin temel nedenlerinden birisi, belki de en önemlisi, bu tarz örgütlerde geçerli olan yönetsel kontrol mekanizmasının profesyonel kontrolden çok farklı olmasıdır. Bürokratik otoritenin kaynağı hiyerarşik konumken, profesyonel kontrolde içselleştirilmiş etik kurallar ve uzun süreli eğitim sırasında elde edilen özel bilgi ön plandadır. Bunun yanında profesyonel karar verme yetkisine sahip meslektaş grubunun görüşleri de kontrol için kullanılan bir diğer referanstır (Toren, 1969, p. 152).

Profesyonellerin günlük yaşamlarında özerklikle ilgili sıkıntılarına örnek olarak bir yol bakım ekibinin mühendis kökenli yöneticisinin, eğitimden sorumlu kadın görevliyi “sen bir mühendis değilsin, bu nedenle benim işimi anlamam mümkün değil” diyerek terslemesi verilebilir. Benzer şekilde bir mimarın, yalnızca yöneticilik eğitimi almış müdürü hakkında “o bir mimar değil, bu nedenle benim işimi anlayıp takdir etmesi imkânsız” yorumunu yapmasının da bu tip sorunları işaret ettiği açıktır. Bu tarz ifade ve yorumların temelinde ise, birçok profesyonelin meslek örgütlerine üye olması ve kendilerini bu örgütteki diğer meslektaşlarıyla özdeşleştirmeleri yatmaktadır. Benzer becerilere sahip ve ortak değerleri paylaşan bu profesyonellerde çoğu zaman haklı, kimi zaman da haksız olarak kendi mesleklerinden olmayanların yaptıkları işi anlayamayacağı ve değerlendiremeyeceği algısı oluşmuştur (Udall & Hiltrop, 1996, pp. 10-11).

Genelde profesyonel otoritenin yalnızca bilgi, yeterlilik ve yeteneğe bağlı olduğu düşünülmesine rağmen mesleklerde bunun belli ölçüde de olsa geleneksel kaynakları olduğu ve kimi zaman bu otoritede karizmanın önem taşıdığı söylenebilir. Aynı eğitime, becerilere ve konuma sahip kişilerin birbirlerinden çok farklı kişiliklere veya performanslara sahip olmaları bu görüşü desteklemekte olup, bu duruma örnek olarak avukatların mahkemelerdeki performanslarının çok farklı olması verilebilir. Bunların yanında çoğu zaman profesyonellerin otoritelerin örgüt içindeki yüksek hiyerarşik konumlarıyla bütünleştiği de söylenebilir. Bu doğrultu da “profesyonel otorite” ile “bürokratik otorite”nin aslında yalnızca ideal tipler olduğu ve bir profesyonelin genelde bunların bir bileşimine sahip olduğunu söylemek daha doğru olabilir. Ayrıca bahsi geçen geleneksel, karizmatik veya bürokratik bileşenlerin özellikle bilgi ve teknik

becerilerin yetersiz olduğu durumlarda ön plana çıktığı da kabul gören bir düşüncedir (Toren, 1969, pp. 152-153). Ayrıca profesyonellere özerklik verilmesinin temelinde iki ana unsur bulunduğu da unutulmamalıdır. Bunlardan ilki profesyonellerin belli bir alanda en üst düzeyde bilgi sahibi kişiler olmalarıdır. Bu unsur nihai söz hakkının en fazla bilgi sahibi olana ait olması prensibiyle açıklanabilir. Bunun yanında özerkliğin güven olmadan verilemeyeceği, dolayısıyla ikinci temel unsurun da hizmet idealine bağlılık olması gerektiği görülmektedir. Diğer bir deyişle, meslek gereken bilgi birikimine sahip olsa bile, toplum mesleğin üyelerinin her zaman müşteriler yararına faaliyet göstermesini garantileyecek bir kontrol mekanizması oluşturulduğuna ikna olmadıkça özerklik sağlanamayacaktır (Goode, 1969, pp. 291-292).

Özerklikle ilgili sıkıntıların önemli bir bölümünün zamanla, diğer bir deyişle tecrübeyle yok olduğu, en azından azaldığı söylenebilir. Bu duruma örnek olarak, çalıştığı örgütün bilim adamını zaman içinde daha az özerklik talep edecek şekilde yeniden sosyalleştirmesi veya zaman geçtikçe bilim adamının kendini örgüte / yönetime kanıtlayarak daha fazla özerklik elde etmesi verilebilir. Böylece beklenen özerklik azalırken elde edilen özerklik giderek artmakta, dolayısıyla beklenti ile gerçekleşen özerklik arasında bir denge kurulmakta veya en azından böyle bir denge noktasına yaklaşılmaktadır. Bunun yanında lisansüstü eğitim almayan ve ürün geliştirme benzeri alanlarda çalışan bilim adamlarının çok az özerklikle yetinebilmeleri de, çatışmaya yol açan unsurun özerklik miktarı değil de beklenti ile gerçekleşen özerklik düzeyleri arasında büyük bir fark bulunması olduğunu işaret etmektedir (Abrahamson, 1964, pp. 208-218). Genelde kıdemli araştırmacıların projelerin biçimlendirilmesinde daha etkili olması, buna karşın diğer birçok araştırmacının bu aşamada söz hakkının olmamasının da bu görüşü desteklediği açıktır (Gelmez, 2010, p. 14).

Bunun yanında ticari örgütlerde görev yapan bilim adamlarının yalnızca üretim veya satış bölümlerinin talep ettiği ve yönetim tarafından işletmeye ticari açıdan katkı sağlayacağı onaylanan projelerde çalışabilmesi ile araştırma sonrasında harcamaların sıkı bir denetim altında tutulmasının da profesyoneller ile örgüt arasında problem yarattığı söylenebilir. Benzer bir durumun mühendislik

projelerinin seçiminde ticari avantajların, teknik fayda veya profesyonel mühendislik ölçütlerinin önüne geçmesi nedeniyle mühendislik mesleğinde de görüldüğü söylenebilir. Ayrıca kimi zaman bilim adamları veya mühendislerin bir araştırmanın ortasında iken, işletmeye önemli ölçüde para kaybettirebilecek ürün problemleri ile uğraşmak zorunda kalmalarının da bu profesyoneller açısından problem yaratabildiği görülmektedir (Gelmez, 2010, pp. 13-14).

Bürokratik kontrolle profesyonellik arasındaki uyumsuzluğun bir diğer göstergesi ise, özerkliğin mesleklerden uğraşlara doğru gidildikçe azalmasıdır. Bu duruma örnek olarak hemşirelik, kütüphanecilik ve sosyal hizmetler gibi yarı mesleklerin, hukuk firmaları veya üniversiteler gibi profesyonel örgütlerde geçerli olan özerk meslektaş kontrolüne dayalı kontrol sistemine göre daha bürokratik bir yapıya sahip olması verilebilir. Profesyonellerle kıyaslandığında daha az özerkliğe sahip oldukları için yarı-profesyonellere neyi ve nasıl yapacakları söylenir, performanslarıyla ilgili olarak amirlerine hesap vermeleri gerekir, hatta bir bütün olarak örgüt içindeki bazı profesyonellere de hesap vermeleri zorunlu olabilir. Yarı profesyonellerin işleri üzerinde sıkı bir denetim bulunmasının temel sebebi, profesyonelleri aynı denetimden koruyan güçlü bir silah olarak tanımlayabileceğimiz özelleşmiş bilgiye sahip olmamalarıdır. Toplumun geneli tarafından yarı profesyonellerin mesleki bilgisi yeterince önemli görülmediği için yönetici konumundaki yarı-profesyoneller bile yönetimleri altında çalışan diğer yarı-profesyonellere sıkı bir denetim uygularlar ve meslekleri dışındaki yöneticilere de hesap verirler. Bunun yanında yarı profesyoneller arasında hiyerarşik konumda çalışanların görevleri önemli ölçüde farklılaşır. Diğer bir deyişle profesyonellerin aksine yarı profesyoneller örgüt içinde yükseldikçe yönetsel görevleri, yarı profesyonel görevlerine göre daha baskın hale gelmektedir. Bu duruma örnek olarak profesörler araştırma çalışmalarına veya doktorlar hasta tedavi etmeye devam etmek isterken, başhemşirelerin yöneticilik konumunun yarı profesyonel konumdan daha avantajlı olması sebebiyle tüm hemşirelik görevlerini bırakma eğilimi göstermeleri verilebilir. Bunun yanında yarı profesyonellerde özerklik talebi ve bürokratik kontrole tepkinin profesyoneller kadar fazla olmadığı da görülmektedir. Bu çalışanlarda özelleşmiş bilgi ve becerilerine içsel bağlılık ve bu becerileri uygulama

kabiliyetlerine güven, profesyoneller kadar yüksek olmadığı için genelde hiyerarşik kontrol daha fazla kabul görmektedir. Profesyoneller kendilerinin işlerini nasıl yapacaklarını en iyi kendilerinin bildiğine inandıkları için kendilerine bunun söylenmemesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Ayrıca yarı profesyoneller arasında profesyonellerde olduğu gibi bir meslektaş dayanışması bulunmaması da bu çalışanları yönetsel kontrole daha açık hale getirmektedir (Simpson & Simpson, 1969, p. 196).

Görüldüğü gibi yeterince dayanağı bulunmamasına rağmen, yarı profesyonellerin profesyonellere özenmesi ve onların sahip olduğu avantajları elde etmeyi istemeleri de birçok örgütte yönetim açısından problem oluşturmaktadır. Örneğin, öğretmenler müdürlerin müdahalelerinden alınmakta ve bu nedenle birçok müdür söz konusu müdahaleleri mümkün olduğunca azaltmaya çalışmaktadır. Hemşireler de genellikle kendilerini yeni uzmanlığını almış doktorlardan daha tecrübeli, amir durumundaki tecrübeli hemşirelerden ise daha güncel bilgilere sahip gördükleri için tıpkı kendilerine referans aldıkları profesyoneller gibi daha az kontrole muhatap olmak istemektedirler (Etzioni, 1969, p. xvi).

Ayrıca genelde yarı mesleklerin kadın ağırlıklı, mesleklerin ise erkek ağırlıklı üyelerden oluştuğu ve bu cinsiyet farklılığının da özellikle kontrol mekanizmaları açısından önem taşıdığı söylenebilir. Genelde kadınların birinci önceliğinin ailesi olması ve bu nedenle daha az prestijli işlerde de çalışmayı kabul etmeleri ve toplumdaki erkek egemenliğinin de etkisiyle kadınların emir almaya ve kontrole daha olumlu yaklaşımları da mesleklerin profesyonelleşme düzeyinde rol oynamaktadır (Toren, 1969, p. 154). Toplumun erkeklere göre kadınlara özerklik vermeye daha az eğilimli olması da mensupların önemli bir kısmı kadınlardan oluşan yarı mesleklerin bürokratik kontrole maruz kalmasında rol oynamaktadır. Kadınların öncelikli bağlılığının aileye karşı olması onların işlerine ve mesleki bilgi birikimine olan bağlılığının azaltmakta ve işle ilgili görevlerine karşı daha faydacı bir yaklaşım benimsemelerine yol açmakta dolayısıyla daha fazla kontrolü gerekli hale getirmektedir (Simpson & Simpson, 1969, p. 199).

Literatürde genellikle profesyonellerin bürokratik örgütlerde çalışmasının olumsuz tarafları üzerinde durulmasına rağmen bu uygulamanın olumlu yönleri olduğu da söylenebilir. Her şeyden önce profesyonellerin müşterilerine uygun şekilde hizmet sunabilmesi için gereken finansal ve örgütsel kaynakların (teknik donanım, destek personeli vb.) temini profesyonel için oldukça büyük bir katkıdır. Bunun yanında profesyonellerle yöneticiler arasındaki çatışmanın da doğru şekilde yönetilmesi durumunda yaratıcı düşünmeye önemli katkısı olacağı açıktır. Ayrıca bürokrasinin getirdiği yavaşlığın aynı zamanda elde edilen sonuçların daha doğru olmasını sağlayabileceği veya kimi zaman bürokratik kuralların müşterileri karşısında profesyonelin elini güçlendiren bir unsur haline gelebileceği de unutulmamalıdır (Toren, 1969, pp. 158-160).

Ayrıca ilk bakışta tam profesyonellik ile özerklik arasında çok yakın bir ilişki varmış gibi gözükse de aslında bu varsayımın temelinde, profesyonel tanımının tamamen bağımsız çalışan doktorlara dayandırılması bulunmaktadır. Buna karşın bir devlet hastanesinde çalışan doktorlar veya büyük bir hukuk firmasında çalışan avukatlar göz önüne alındığında, bu profesyonellerin yönetsel kontrolden tam olarak bağımsız oldukları söylemek mümkün değildir. Ancak bu aşamada kritik noktanın, profesyonellerin kendi uzmanlık alanlarındaki konularda profesyonel olmayanlar tarafından kontrol edilmemesi olduğu önem taşımaktadır. Öğretmenler, hemşireler gibi yarı profesyonellerin doktor, avukat veya bilim adamlarına göre daha az özerkliğe sahip oldukları neredeyse herkes tarafından kabul edilse de aslında bu yakın kontrolün çoğu zaman eskiden öğretmenlik yapmış bir müdür veya başhemşire gibi yine aynı meslekten biri tarafından gerçekleştirildiği unutulmamalıdır. Ayrıca yarı profesyoneller üzerindeki kontrolün tüm konularda aynı derecede olmadığı da bir gerçektir. Örneğin bir öğretmenin kayıt tutmak gibi yönetsel işlerde, sınıf içindeki çalışmaları nasıl yürüteceğine göre daha fazla kontrole tabi olduğu söylenebilir. Bu nedenle mesleklerin sınıflandırılması için öncelikle profesyonelin günlük faaliyetlerinin nasıl ve kim tarafından yönlendirildiğinin incelenmesi önem taşımaktadır (Toren, 1969, p. 154).

### 1.3.2. Meslek Etiğiyle İlgili Problemler

Profesyonellerle ilgili en önemli unsurlardan birisi, meslek üyesinin etik olmayan veya yetersiz bilgiye dayalı bir davranışı sonucu müşterinin, daha geniş anlamda da toplumun zarar göreceği olmasıdır (Goode, 1969, p. 296). Diğer bir deyişle, bir doktorun hastası için aslında alternatif tedaviler varken daha fazla para kazanmak için ameliyatı tercih etmesinin veya bir inşaat mühendisinin kendi çıkarı için aslında depreme karşı yeterince dayanıklı olmayan bir binanın uygun olduğunu belirten bir rapor yazmasının başka insanların hayatını doğrudan etkileyeceği söylenebilir. Bu nedenle sahip olduğu mesleki bilginin profesyoneli çok faydalı birisi yapabildiği gibi son derece tehlikeli biri haline de getirdiği de açıktır. Üstelik tek bir profesyonelin bile bu tip hatalı uygulamalar nedeniyle mesleğinin ve meslektaşlarının diğer insanların gözündeki itibar ve prestijini azaltması da söz konusu olabilmektedir (Alger, Christensen, & Olmsted, 1965, p. 8).

Bunlara benzer sıkıntılar nedeniyle hem tüm meslek üyelerinin uyacağı temel prensiplerin belirlenmesi hem de bu temel prensiplerin spesifik durumlara nasıl uygulanacağını gösterilmesi yoluyla profesyonellere rehberlik etmek amacıyla neredeyse tüm mesleklerde etik kurallar hazırlanmış ve yazılı hale getirilmiştir. Etik kuralların en eski ve en çok bilinen örneklerden birisi ise temel olarak doktor-hasta ilişkilerinde doktorun etik davranacağını, diğer bir deyişle hastanın zararına olabilecek hiçbir uygulamada bulunmayacağını vurgulayan Hipokrat Yemini'dir (Alger, et al., 1965, pp. 5-6). Günümüzde bu yeminin daha kapsamlı hale geldiği ve detaylandırıldığı görülse de artık neredeyse her meslek hatta uğraşların büyük bir bölümü için bir etik kurallar listesi bulunmaktadır. Buna karşın gerek Hipokrat Yemini'nin gerekse de Türk Tabipler Birliği tarafından hazırlanan 47 maddelik Hekimlik Mesleği Etik Kuralları'nın aslında aynı temele dayandığı söylenebilir.

Her ne kadar etik kuralların bulunmasının profesyonellere önemli katkıları olsa da özellikle uygulama aşamasında profesyonellerin birçok problemle karşılaştığı görülmektedir. Bu duruma örnek olarak aşağıdaki tabloda yer alan farklı

konumlardaki mühendislerin karşılaştıkları etik problemler verilebilir. Burada görüleceği gibi bazı problemler mühendislerin çalıştıkları alan ve kuruma göre farklılık gösterse de bunların büyük bir bölümü ortaktır. Hatta aslında aynı sorunların doktorlar, avukatlar vb. diğer profesyonel çalışanlar için ortak olduğu söylenebilir.

**Tablo 8.** Farklı Şekilde Çalışan Mühendislerin Etik Problemleri

<b>MÜŞAVİRLİK YAPAN MÜHENDİSLERİN ETİK PROBLEMLERİ</b>	
1	Reklam içerikli olumlu veya olumsuz basın açıklamaları yapılması ve kişinin kendini haksız yere ön plana çıkarması
2	Reklamlarda kozmetik veya sigara sektöründeki gibi toplumu yanıltabilecek görsel unsurlar kullanılması ve meslek örgütü üyeliğinin uygun olmayan şekilde vurgulanması
3	Diğer mühendislere zarar verecek şekilde pazarlık yapılması veya fiyat rekabetine gidilmesi
4	Mühendislerden iş tanımları içinde yer almayan ve profesyonel olmayan çalışanların yapması gereken şeylerin istenmesi
5	Başka bir meslektaşının yaptığı çalışmayı (şartname, tasarım vb.) gerek içerik gerekse de maliyet yönünden haksız yere eleştirmesinin veya değiştirmesinin istenmesi
6	Projenin alınması için mühendisten değişik şekillerde rüşvet talep edilmesi
7	Projenin alınması için başka mühendisler tarafından yapılan ön çalışmaların kullanılması ve avantaj sağlanması
8	Rekabet avantajı sağlanması için ilişkili ancak kapsam dışı mühendislik hizmetlerinin ücretsiz sağlanmasının talep edilmesi
9	Rekabet avantajı sağlanması için detay içermeyen ve ucu açık şartnameler/tasarımlar hazırlanmasının talep edilmesi
10	Rekabet avantajı sağlanması için mühendisten elindeki özel bilgileri veya kişisel ilişkilerini kullanmasının talep edilmesi
11	Mühendisten kendi uzmanlık alanı olmayan ve lisans sahibi olmadığı konularda hizmet sunmasının talep edilmesi
12	Mühendisten lisans sahibi olmayan başkasının hazırladığı çalışmaların onaylanmasının ve kullanmasının talep edilmesi
13	Mühendisten elde ettiği veriler ve sonuçlar üzerinde değişiklik yapmasının talep edilmesi
<b>ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN MÜHENDİSLERİN ETİK PROBLEMLERİ</b>	
1	Aynı sektörde çalışan rakip bir firmaya geçilmesi
2	Başka bir firma için ek iş yapılması
3	Yönetici veya astlarıyla olan ilişkilerinin çalışmaları etkilemesi
4	Firmadan ayrıldıktan sonra ticari sırları ve firmaya özel bilgileri gizli tutulmaması



5	Başkasından alınan bilgilerin kendininmiş gibi sunulması
6	Rakip firmanın ürününü aslında daha iyi olmasına rağmen çalıştığı firmanın veya kişisel çıkar için kötülenmesi
7	Şartnamelerde değişiklik yapılarak haksız rekabete izin verilmesi
8	Meslek örgütü üyeliğinin avantaj sağlayacak şekilde usulsüz olarak kullanması
9	Mühendise yönetici tarafından kendi görüşü doğrultusunda rapor hazırlaması için baskı yapılması
<b>KAMUDA ÇALIŞAN MÜHENDİSLERİN ETİK PROBLEMLERİ</b>	
1	Daha önce tedarikçi olarak seçilmesinde etkili olduğu bir firmaya geçilmesi
2	Firma tekliflerinden veya kamu hizmeti sırasında edinilen bilgilerin çalışılmaya başlanan yeni firmanın çıkarı için kullanılması
3	Ek iş yapılması ve bunun sonucunda çıkar çatışması oluşması
4	Projenin alınması için mühendise değişik şekillerde rüşvet verilmesi
5	Torpil (tanıdığı bir kişiye / firmaya ek yardımlarda bulunulması vb. ile) yapılması

**Kaynak:** Alger ve diğ. (1965, pp. 13-171)

Profesyonelin kendi kararına bağlı olan durumlarda etik kurallara uymak tamamen profesyonelin elindedir. Buna karşın birçok profesyonelin büyük örgütlerde maaşlı çalışan olarak çalıştığı günümüzde bu durumun ne ölçüde geçerli olduğu tartışmalıdır. Bu nedenle profesyonellerin özellikle örgütlerde görev yapanların en çok sıkıntı çektiği durumlar arasında, ticari kaygılarla profesyonelden kamu veya müşteri güvenliğine veya zararına olacak şekilde bilgileri saklamasının veya değiştirmesinin istenmesi, diğer bir deyişle meslek etiğine aykırı bir şekilde davranmasının talep edilmesi bulunmaktadır. Özellikle işten atma tehdidinin, profesyonelin mesleğinin etik kuralları yerine işletmenin çıkarları doğrultusunda hareket etmesini sağlamaya yönelik kullanılmasına çok sık rastlanmaktadır. Bu duruma örnek olarak aşağıdakine benzer birçok olay verilebilir (Gelmez, 2010, pp. 14-15):

“Hava Kuvvetleri ile anlaşmalı olan bir işletmede çalışan ve yeni bir uçak için fren takımı geliştirme projesinde görevlendirilen genç bir mühendis yapılan testler sonucunda tasarımda bir problem olduğunu belirlemiştir. Aslında yüksek sıcaklığa dayanabilecek daha ağır bir tasarıma ihtiyaç vardır ancak yönetim değişiklik yapmak ve sözleşme şartlarını yerine getirmek için yeterince zaman olmadığına hükmeder. Mühendis ve bazı meslektaşlarından temel güvenlik konularıyla ilgili etliye sütlüye

karişmayan bir rapor hazırlamaları istenir; itiraz etseler de diğer seçeneğin istifa olduğunu öğrenince raporu hazırlarlar. Daha sonra, üstün körü takılmış frenler yeni uçağın ilk inişinde kilitletir ve mühendis büyük bir vicdan azabı içinde yetkililerle irtibata geçer. Yapılan incelemeler mühendisin bulgularını doğrular ve “gammaz” yeni bir iş ararken işletme, yeni bir fren sistemi tasarlamak zorunda kalır.”

Profesyonellerin meslek etiğiyle ilgili bir diğer sıkıntısı ise, reklam verilip verilmemesiyle alakalıdır. Geçmişte profesyoneller arasında kabul görmeyen hatta kimi zaman yasal yaptırımlarla yasaklanan reklam uygulamasına ilişkin olarak aşağıda belirtilen iki farklı görüşün bulunduğu söylenebilir (Bloom, 1977, p. 103):

- Reklamlar sayesinde bazı mesleklerde rekabet artmakta, müşterilerden alınan ücret azalırken sunulan hizmetin kalitesi yükselmekte, dolayısıyla profesyonellerin reklam vermeleri toplum açısından faydalı olmaktadır,
- Profesyonellerin reklam maliyetlerini müşterilerine yansıtmaları sebebiyle müşterilerden alınan ücret artmakta, artan rekabetle birlikte verilen reklamlar yıkıcı hale gelmekte ve bu nedenle profesyonellere duyulan güven zarar görmekte, dolayısıyla profesyonellerin reklam vermeleri toplum açısından zararlı olmaktadır

Bu açıdan bakıldığında, profesyonellerin reklam vermelerinin avantaj ve dezavantajları aşağıdaki tablodaki gibi özetlenebilir:

**Tablo 9.** Profesyonellerin Reklam Vermelerinin Avantaj ve Dezavantajları

	<b>Avantajlar</b>	<b>Dezavantajlar</b>
<b>1</b>	Profesyonellerin mesleki özellikleri hakkında daha düşük maliyetle bilgi edinilebilecektir	Birçok profesyonel işlerini mevcut durumda da iyi bir şekilde yürüttükleri için büyük bir bölümü reklam vermeye ihtiyaç duymayabilecektir
<b>2</b>	Araştırma maliyetleri artmadan çok daha fazla sayıda profesyonele erişim sağlanabilecektir	Reklam maliyetlerinin müşterilere aktarılması söz konusu olabilecektir
<b>3</b>	Profesyonellerin sundukları hizmet karşılığında aşırı ücret almaları önlenilecektir (özellikle reklamlarda fiyat bilgisi bulunması durumunda)	Bazı mesleklerde sunulan hizmetlerde daha fazla özelleşmeye gidilmesine veya ölçek ekonomisinden yararlanma isteğiyle birleşmelere sebep olacak, dolayısıyla da rekabetin artması yerine azalmasına yol açabilecektir

4	Profesyonellerce sunulan hizmetin kalitesinin düşmesi engellenebilecektir	Reklamlarda fiyatlara yer verilmesi durumunda profesyoneller arasında gizli anlaşmalar, vb. yoluna gidenler olabilecektir
5	Profesyonellerin müşterilerinin isteklerini yerine getirmek için rekabete girmeleri sağlanabilecek ve bu şekilde hizmet kalitesi artabilecektir, daha uygun mekânlarda hizmet verilmesi sağlanabilecek veya profesyonellerce talep edilen ücretlerde düşüşler olabilecektir	Birçok meslekte yıkıcı ve toplumu yanlış yönlendiren reklamlar ortaya çıkması söz konusu olabilecek ve bundan hem profesyoneller hem de toplum zarar görebilecektir. Hatta dürüstçe verilen reklamlar bile yeterli bilgi düzeyinde olmayan müşteriler için faydadan çok zarar getirebilecektir
6	Profesyonellerin maliyetleri düşürmek ve verimliliği artırmak için ortaklaşa çalışmayı tercih etmeleri ve uzmanlaşmaya yönelmeleri sağlanabilecektir	Rekabetin artması bile profesyoneller arasındaki işbirliğinin azalmasına sebep olacağı için sıkıntı yaratabilecektir
7	Profesyonellerin sunduğu hizmetlerden daha fazla haberdar olunmasıyla birlikte bunlara yönelik toplam talepte bir artış sağlanabilecektir	

**Kaynak:** Bloom (1977, pp. 106-107)

## 1.4. PROFESYONELLERİN YÖNETİMİ

Profesyonellerin nasıl yönetileceği ya da nasıl bir yönetim tarzıyla profesyonellerden beklenen faydanın elde edileceğine geçmeden önce ilk olarak profesyonellerin yönetimindeki farklılıkların, bunlara yönelik örgütsel yapı modellerinin, bazı yönetsel uygulamaların ve söz konusu uygulamaların temelinde yer alan varsayımların tekrar gözden geçirilmesi önem taşımaktadır.

### 1.4.1. Profesyonellerin Yönetimindeki Farklılıklar

Profesyonellerin giderek artan bir şekilde örgütler içinde çalışmaya başlamasıyla birlikte, mesleki bilgi birikimini korumaya ve geliştirmeye yönelik olarak çalışan profesyonellerle temel hedefi etkililik ve verimlilik olan örgütler sık sık bir araya gelmektedir. Bu durum, her ne kadar aralarında bazı benzerlikler bulunsa da aslında birbirlerinden oldukça farklı olan bu yapıların nasıl en uygun şekilde birleştirileceğini önemli bir araştırma konusu haline getirmiştir.(Katz,

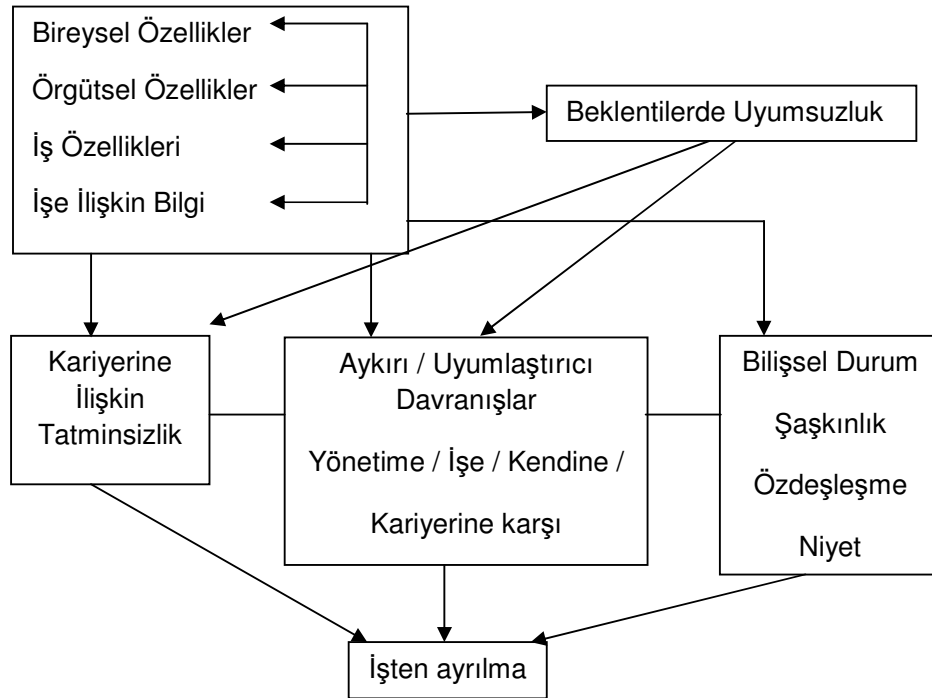
1969, p. 55). Bunun yanında profesyonellerin örgütlerdeki terfi benzeri motivasyon araçlarından diğer çalışanlar kadar etkilenmemeleri, buna karşın özerklik, tanınma, prestij ve başarı gibi unsurlara önem vermeleri profesyonellerin yönetimini oldukça karmaşık bir hale sokmaktadır (M. Kılıç, 1998, p. 2). Benzer şekilde profesyonel çalışanların yoğun olarak bulunduğu işletmelerde hiyerarşi ve bürokrasinin etkinliği azalmakta, diğer bir deyişle mesleki uzmanlık ve yönetsel konum kaynaklı otoriteler arasında bir denge kurulması gerekmektedir (Barley, 1996, p. 409). İçinde bulunduğumuz dönemde “bilgi ekonomisi”, “sanayileşme sonrası dönem” veya “bilgi toplumu” kavramlarının ön planda olduğu göz önünde bulundurulduğunda, yönetim teorilerinin değişime uğrayarak klasik bürokrasi anlayışından uzaklaşılmasının belli ölçüde doğal olduğu açıktır (Barley & Kunda, 2001, pp. 76-77).

Profesyonellerin örgütlere, özellikle de klasik yönetsel uygulamalara uyum sağlama konusunda sıkıntı yaşamalarında, aldıkları eğitimin ve örgütlere katılmadan önce edindikleri tecrübelerin etkisiyle ortaya çıkan aşağıdaki beş özelliğin önemli rol oynadığı söylenebilir (Raelin, 1985a, pp. 155-174):

- Profesyonellerin araçların yanında amaçlar üzerinde de özerklik istemeleri
- Teknik becerilerde aşırı uzmanlaşma
- Değerlendirme sürecinde profesyonel standartlara aşırı önem vermeleri
- Gerçek dünyadaki uygulamalara karşı ilgisizlik
- Örgütsel prosedürleri önemsememek

Bu özellikler sebebiyle profesyonellerin Şekil 1’deki modelde görülen benzeri bir düşünce yapısı benimseyerek işten ayrılmaya kadar uzanan bir yola girebileceği söylenebilir. Modelde temel olarak, aslında tüm profesyonellerin birbirlerinden belli açılardan farklı oldukları ve bu farklılıkların onların davranışlarını belirleyen parametreler doğrultusunda ortaya çıktıkları vurgulanmaktadır. Bahsi geçen parametreler arasında öncelikle bireysel özellikler, örgütsel özellikler, iş özellikleri ve işe ilişkin bilgi ele alınmalıdır.

**Şekil 1.** Profesyonellerin Düşünce Yapısına İlişkin Model



**Kaynak:** Raelin (1984, p. 415)

Bireysel özellikler açısından en önemli parametrenin meslek olduğu söylenebilir çünkü genellikle mesleğe, sosyoekonomik statüye veya toplum içindeki saygınlığa göre yapılan çeşitli sınıflandırmalarda muhasebeciler, doktorlar, mühendisler, bilim adamları, avukatlar, hemşireler, psikologlar, eczacılar ve öğretmenler gibi birçok çalışan profesyonel olarak kabul edilip, bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Buna karşın bazı araştırmalarda mühendisler, muhasebeciler ve hemşireler gibi çalışanlar farklı özellikler taşıdıkları için yarı profesyonel olarak tanımlanmakta ve bu ayrım profesyonellerin davranışlarının değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır. Benzer şekilde profesyonel olarak kabul edilen meslek mensupları arasında profesyonelce davranmayanlar bulunması, bunun tersine de sık sık rastlanması ve her meslekte diğer mensuplara göre daha profesyonelce davrananların bulunması da bu tarz ayrımların önemini vurgulamaktadır. Bunların yanında eğitim, yaş, cinsiyet, kıdem, gelir, aileye karşı sorumluluk, önceki iş tecrübeleri gibi değişkenlerin de bireysel özelliklerle ilgili diğer parametreler arasında yer aldığı söylenebilir (Raelin, 1984, pp. 414-415). Modelde örgütsel özelliklere ilişkin parametreler

arasında ise örgütün misyonunun, yapısının, teknoloji düzeyinin, içinde bulunulan ortamın özelliklerinin, örgütte uygulanan bürokratik politikalar ve prosedürlerin yer aldığı belirtilmiştir. Bunların yanında üniversiteler ve hastaneler gibi bazı örgütlerde profesyonelleşme düzeyinin diğerlerine göre daha yüksek olması nedeniyle, belki de en önemli örgütsel parametrenin örgüt tipi olduğu da vurgulanmıştır. İş özellikleri başlığı altında da, profesyonelin tatmin düzeyini etkileyeceği için öncelikle işin gerektirdiği beceri çeşitliliğinin, görevin öneminin, özerklik düzeyinin ve geri bildirim bulduğu ifade edilmiştir. Bunların yanında profesyonellerin davranışlarının etkileyen işe ilişkin diğer unsurlar arasında sunulan ilerleme fırsatları ve işin getirdiği stres düzeyinin yer aldığı belirtilmiştir. Ayrıca profesyonelin beklentilerini oluştururken mesleğini bilinçli olarak seçmesinin önemi vurgulanarak işe ilişkin bilginin de profesyonelin davranışlarına yön veren önemli bir parametre olduğuna değinilmiştir (Raelin, 1984, pp. 415-417).

Modelde profesyonellerin beklentilerinin karşılanmasındaki uyumsuzluğun ise büyük ölçüde profesyonelin eğitimi sırasında oluşan beklentileri ile örgüte katıldığında gerçekleşenler arasında büyük bir fark olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Buna göre özellikle profesyonelin kozmopolit veya yerel eğilimli olması davranışları açısından önemli bir değişken haline gelmektedir. Beklentileri tam olarak karşılanmayan profesyonelse, üç farklı aşamadan oluşan bir bilişsel durumla karşı karşıya kalmaktadır. İlk aşama olan şaşırma, basitçe beklentiler arasındaki uyumsuzluk sonucunda psikolojik açıdan bir dengesizlik oluşması şeklinde açıklanabilir. Bu aşamada profesyonel bu dengeyi yeniden sağlamak için çevreden bu yeni duruma ilişkin veri toplamakta ve bir değerlendirme yapmaya çalışmaktadır. Bu aşamanın ardından gelen özdeşleşme aşamasında ise profesyonel kararını vermiştir ve artık sorun kendisi için yeni değildir. Bu doğrultuda problemlili duruma karşı tepkisini gösterir. Örneğin sorun özerklikle ilgiliyse ve profesyonel kararını kozmopolit eğilim doğrultusunda verdiyse tepkisi büyük ihtimalle olumsuz ve uzlaşmaz bir şekilde olacaktır. Son aşama olan niyet aşamasında ise başka durumların da değerlendirilmesine imkan verecek genel bir davranış şablonu oluşturulur. Bu aşamada rol oynayan diğer etkenler arasında yaş, kıdem ve tatmin gibi unsurlar

yer almakta olup, işten ayrılmanın da niyet sonucunda oluşan bir davranış olduğu unutulmamalıdır (Raelin, 1984, pp. 417-420).

Modelden de görüleceği üzere tüm bu bahsedilenlerin etkisiyle kalıcı bir tatminsizlik durumu olarak açıklanabilecek kariyer tatminsizliği ortaya çıkar. Kariyer tatminsizliği profesyonelin patronuna güvenmemesi, iş güvencesi ve maaş gibi unsurlara gereğinden fazla önem vermesi, işte verimliliğinin azalması, örgüte bağlılığının kaybolması ve meslektaşlarına karşı kötü duygular beslemesi gibi birçok olumsuzluğa sebep olabilese de karşılaşılabilecek en kötü durum profesyonelin işten ayrılmasına yol açmasıdır. Profesyonel oluşan dengesizliği gidermek için işten ayrılmaya karar verebileceği gibi en azından bir süre için örgütte kalmayı da seçebilir. Bu durumda profesyonel beklentilerini örgüte uyacak şekilde azaltmaya, işlerini çeşitlendirmeye, daha iyi bir bölüme geçmeye veya yönetim kademesine geçmeye yönelebilir. Aykırı davranışlar mülk ve üretime ilişkin olanlar olmak üzere iki başlık altında incelenebilir. Bunlardan ilki, aslında bir çeşit hırsızlık olarak da değerlendirilebilecek olan mülke ilişkin aykırı davranışlardır. Örgütün sahip olduğu makine veya malzemelerin, bunlara erişimi olan ve bunları kullanabilecek bilgiye sahip profesyonellerce başka amaçlar için kullanılması bu duruma örnek olarak verilebilir. Üretime ilişkin aykırı davranışlara örnek olarak da yavaş ve özensiz çalışma, gereksiz yere rapor alma, işte alkol veya uyuşturucu kullanma veya işe geç gelme verilebilir (Raelin, 1984, pp. 420-421).

#### 1.4.1.1. Profesyonellerin Yönetime Karşı Davranışları

Bu tabloda belirtilen davranışlar temelde üretimle ilgili olup, bir ucunda uyumlaştırıcı diğerinde ise aykırı davranışlar bulunan bir ölçek üzerindeymiş gibi değerlendirilmelidir. Bununla birlikte söz konusu davranışların yalnızca teorik olarak listelendiği ve deneysel veriler elde edilmesiyle listenin değişebileceği de vurgulanmaktadır (Raelin, 1984, p. 421).

Profesyonel örgütün temel amaçlarına, stratejilerine, kurallarına ve iletişim süreçlerine uyduğu sürece, örgütsel prosedürlerle bağdaşmayan bazı aykırı

davranışları göz ardı edilmelidir. Bunun yanında örgütte mutlu olması için profesyonele, meslek örgütünün düzenlediği toplantılara katılması için izin verilmesi, mesleğine uygun işlerde görevlendirilmesi ve meslektaşlarıyla birlikte çeşitli proje gruplarında yer alması gibi bazı öncelikler sağlanmasının da oldukça faydalı olduğu görülmektedir. Aradaki problemlerin artması durumunda profesyonel kurallara aşırı bağlılık göstermeyi ve emredilmeden hiçbir şey yapmamayı da seçebilir. Bu durumda profesyonel her şeyi kitabına göre yapmayı ve inisiyatif kullanmamayı bir çeşit tepki olarak görmektedir. Profesyonelle yönetim arasındaki problemlerin en açık göstergesi ise profesyonelin yönetimi kapalı kapılar ardında eleştirmesi ve bu eleştirilerini çoğu zaman yönetimden gizli bir şekilde diğer çalışanlarla paylaşmasıdır. Bunun yanında diğer bir aykırı davranış da etik kurallar çiğnenerek örgüt için önemli bilgilerin veya ticari sırların başkalarıyla paylaşılmasıdır (Raelin, 1984, pp. 421-422).

#### 1.4.1.2. Profesyonellerin İşe Karşı Davranışları

Profesyoneller bazen daha fazla mahremiyet isteyebilir ve bu uygulama, iş için gereken minimum iletişim ihmal edilmediği sürece tolere edilebilir. Bazen de profesyonel çok meşgul olduğunu belirterek bazı görevleri kabul etmek istemeyebilir. Her ne kadar profesyonel örgüt için yararlı olabilecek işler üzerinde yoğun şekilde çalışıyor olsa da bu durum yönetim açısından sıkıntı yaratabilir. Bunların yanında profesyonel kendi iş tanımında olmayan işlere de yönelebilir. Genellikle bu tip işler, örgütsel amaçlardan çok bireyin kariyerine katkı yapsa da başarılı bir şekilde uygulandığında önemli bir uyum mekanizması haline gelebilmektedir. Ayrıca profesyonelin işe olan ilgisini kaybetmesi bir çeşit pasif, buna karşın kuralları çiğneyerek molaların uzatılması gibi davranışlar da önceki örnekler gibi aktif bir tepkisel davranış olarak değerlendirilebilir. Uzun süreli aralar sayesinde kimi zaman profesyonel işine daha dinlenmiş şekilde geri dönebilse de bu molaların sayısının artması veya gereksiz yere rapor alınması benzeri uygulamalara dönüşmesi durumunda yönetimin müdahale etmesi gerekebilmektedir (Raelin, 1984, pp. 422-423).



#### 1.4.1.3. Profesyonellerin Kendilerine Karşı Davranışları

Profesyoneller bazen içinde buldukları örgütlere uyum sağlamak için rasyonelleştirme gibi bir psikolojik savunma mekanizması kullanmayı tercih edebilirler. Benzer şekilde ailelerine, eğlendikleri faaliyetlere veya hayır işlerine odaklanmak da bir diğer uyum mekanizması olarak değerlendirilebilir. Bu şekilde profesyonelin işyerinde yükselmeye, maaş artışına veya örgütsel gücün diğer göstergelerine olan ilgisi azaldığı için uyum sağlaması kolaylaşmakta, buna karşın profesyonel işyerinde daha pasif hale gelmektedir. Bundan bir aşama sonrasında ilgisizlik ve umursamazlık yer almaktadır. Bunlar profesyonelin işteki verimini azalttığı gibi kimi zaman profesyonelin iş dışındaki yaşamını da olumsuz etkileyebilmektedir. Benzer şekilde duygusal tükenmişlik de profesyonelin hem iş hem de aile yaşamını etkilemekte ve profesyonelin yalnızca kişisel çıkarına odaklanmasına yol açabilmektedir. Profesyonellerin kendilerine karşı aykırı davranışlardaki bir sonraki aşama olan yabancılaşma nedeniyle profesyonel kendisini güçsüz hissetmekte ve gerek iş süreçleri gerekse de hayatı üzerindeki kontrolünü kaybettiğini düşünebilmektedir. Son olarak da işyerindeki durum profesyonel açısından dayanılmaz hale gelerek profesyonelin psikolojik ve fiziksel olarak çeşitli rahatsızlıklar yaşamasına bile yol açabilmektedir (Raelin, 1984, pp. 422-423).

#### 1.4.1.4. Profesyonellerin Kariyerlerine Karşı Davranışları

Örgütte sorun yaşayan profesyonel için bir diğer öncelikli alternatif davranış ise profesyonel sadakatini mesleki toplantılara daha fazla katılım sağlamak veya örgüt dışındaki meslektaşlarıyla daha yakın ilişkiler kurmak yoluyla artırmaktır. Bu sırada da profesyonelin yaptığı işi örgüt içindeki yöneticiler yerine örgüt dışındaki meslektaşları tarafından değerlendirilmesi, diğer bir deyişle meslektaş kontrolü gündeme gelmektedir. Genelde bu tip dış yönelimler örgüt açısından dezavantajlı olarak değerlendirilse de, kimi zaman bir profesörün araştırmalara yoğunlaşmasının üniversitenin prestijine katkıda bulunması gibi durumlarda örgüt için faydalı olabilmektedir. Profesyonelin iş aramaya başlaması da örgüte

katkısını azaltması sebebiyle çoğunlukla olumsuz olarak değerlendirilse de en azından profesyonelin pozitif bir şekilde ayrılmasını sağladığı için göreceli olarak kabul edilebilir bir davranış olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte profesyonelin örgüt içinde oluşan pozisyonlara atanmak için çaba göstermemesi ve örgüt içinde aktif olmaması ise oldukça olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sonuçlar arasında örgütün ihtiyacı olan kalifiye insan kaynağını kaybetmesi ve profesyonelin kendini geri çekmesi (fazla mesai yapmaktan kaçınma, komisyonlara katılım sağlamada isteksiz davranma, yaratıcı fikirler üretmeme vb. şeklinde) gibi davranışlar yer almaktadır. Sonuncu ve en aykırı davranış olarak da örgüt dışındaki alternatiflerin abartılması gelmektedir. Bu davranışa örnek olarak uygun bir fırsat bulamadığı için örgütte kalan profesyonelin aldığı teklifleri abartarak söylemleriyle meslektaşlarının beklentilerini artırması ve onların verimini de düşürmesi verilebilir (Raelin, 1984, pp. 423-424).

Modelde son olarak işten ayrılma aşaması yer almaktadır. Profesyonelin istifa etmesi veya görevine son verilmesi olarak açıklanabilecek bu aşama aslında örgüt için nihai bir durum değil, yalnızca aynı sorunlar başka bir pozisyonda yaşanıncaya veya daha başarılı uyum mekanizmaları geliştirilinceye kadar sürecek bir bekleme süreci olarak değerlendirilmelidir (Raelin, 1984, p. 424).

Genelde tüm çalışanlardan örgütün amaçları doğrultusunda hareket etmeleri beklenmesine rağmen, profesyonellerin örgütlerde işe alınma sebebinin mesleki normlar doğrultusunda bağımsız şekilde karar vermeleri olması, onların kimi zaman örgüt amaçlarını kabul etmede isteksiz, özerklik konusunda da ısrarcı olmalarını büyük ölçüde haklı hale getirmektedir. Benzer şekilde sahip oldukları uzmanlık bilgisi, deneyimsiz profesyonellerin bile çeşitli yönetim kademelerini atlayarak doğrudan üst düzey yöneticilerle irtibata geçebilmelerini de sağlamaktadır (M. Kılıç, 1998, p. 1). Diğer bir deyişle, profesyonelleri istihdam etmekten istenilen faydanın elde edilebilmesi için, özerklikle ve meslek etiğiyle ilgili problemlerin çözülebilmeye yönelik bir yönetim anlayışının oturtulmasına gereken önemin verilmesinin örgüt açısından son derece faydalı olacağı açıktır.

Bunların yanında maaşlı profesyonellerin yönetimi açısından, yaşam döngüsü hipotezi doğrultusunda özellikle yaşın önemli bir parametre olduğu da

söylenbilir. Buna göre, genellikle profesyonellerin kariyer aşamalarının başlangıç (25-34 yaş aralığı), orta (35-44 yaş aralığı) ve son (45-65 yaş aralığı) aşamalar olmak üzere üç temel başlık altında değerlendirildiği görülmektedir. Diğer bir deyişle, farklı aşamalarda profesyonellere aşağıdaki tabloda yer alan şekillerde yaklaşılmasının ve uygun bir insan kaynağı planlaması yapılarak farklı özellikleri sebebiyle her üç gruptan profesyonellerin de işletmede istihdam edilmesinin faydalı olacağı ileri sürülmektedir (Raelin, 1985b, pp. 182-186):

**Tablo 10.** Farklı Aşamalardaki Profesyonellerin Yönetimi

	Özellikler	Yönetim Tarzı ve Yönetimsel Uygulamalar
Başlangıç	Genç profesyonel kendini özdeşleştirebileceği bir örgüt ve bireysel olarak mutlu olabileceği bir iş aramaktadır. Eğer işler yolunda gitmezse herhangi başka bir yere gitmekten çekinmediği için bürokratik kurallara uymak istemez ve gerekmesi durumunda yöneticileriyle tartışmaktan kaçınmaz. Genelde kişisel, profesyonel ve katılımcı bir yönetim tarzı ile yönetilmek ister.	İşletmeden kolaylıkla ayrılabilmesi göz önünde bulundurularak kısa dönemli ancak başardıklarında mutlu olabilecekleri projelerde görevlendirilmelidir. Profesyonel olarak değerlendirilmek istedikleri için kişisel bir yönetim tarzı ile karar alma sürecine dahil edilmelidir. Bu şekilde sonuç alınmazsa ve diğer çalışanların da sorun çıkarmasına sebep oluyorsa durum kendisine açıklanarak zaman geçirmeden işine son verilmelidir.
Orta	Profesyonelliği üst düzeyde olduğu için yönetsel otoriteye tabi olmak istemez. Hem beceri hem de çalışma azmi açısından son derece verimlidir. Genellikle meslektaşlarından oluşan küçük çalışma gruplarında yüksek maaş karşılığında çalışmak ister. Bu istek kimi zaman yabancılaşma gibi sorunlarla karşılaşmasına sebep olur.	Profesyonel becerilerini özerk olarak kullanabildiği sürece işletmeye bağlı kaldığı için denetim ve kontrol çok sıkı olmamalıdır. Yabancılaşma eğilimine girip girmediği, özellikle de aşırı çalıştığı izlenimine kapılmamasına özen gösterilmelidir. Profesyonel becerilerini güncellemeleri için projelere katılmaları teşvik edilmelidir.
Son	Profesyonelliğe olan bağlılığı ve özelemleri azaldığı için bürokratik yaşamın gerçeklerini kabul etmeye başlar. Aldığı ücretin hak ettiğinden az olduğunu düşünse bile, artık başka bir yerde iş bulamayacağını düşündüğü için bunu problem haline getirmez.	İşletmeye çok bağlı olsalar da çeşitli sebeplerle profesyonellikleri ve özelemleri azaldığı için yönetilmesi zor olmasına karşın örgütsel uygulamalara ilişkin bilgi ve tecrübelerinden faydalanılması için başlangıç aşamasındakilere yardımcı olması sağlanmalıdır.

**Kaynak:**(Raelin, 1985b, pp. 186-187)

Bunun yanında aradaki fark, yönetsel açıdan çok büyük önem taşıyorsa da (Dalton, Thompson, & Price, 1980) profesyonellerin kariyerlerini aşağıdaki dört aşama ile değerlendirmişlerdir (Raelin, 1985b, pp. 178-179):

- **Çıraklık:** Bu aşamada profesyonel danışmanlardan (işletmede uzun süredir çalışmakta olan ve rol modeli görevini üstlenerek yardımcı olacak bir profesyonel) birinin veya birkaçının yardımıyla işlerin nasıl yürüdüğünü öğrenir ve temel olarak üstlerinin amaçlarına ulaşmalarına yönelik olarak çalışır.
- **Uzmanlık:** Bu aşamada ise tam bir profesyonel olarak bireysel katkılarını ortaya koyar.
- **Danışmanlık:** Başarılı bir uzmanlık döneminin ardından gelen bu aşamada profesyonel uzmanlık alanını genişletir, iş arkadaşlarıyla gelişen işbirliği sayesinde işini daha verimli bir şekilde yapar ve daha genç profesyonellere yol gösterir.
- **Sponsorluk:** Profesyonel bu aşamada örgütsel amaçlara ulaşılması için çevredeki kritik aktörlerle iletişime geçmeye ağırlık verir ve örgütün kaynaklarına yön vererek yeni fikirler, ürünler ve hizmetler geliştirilmesinde rol oynar.

Profesyonellerin mesleki faaliyetlerini yaparken içinde buldukları işletmenin özellikleri de yönetsel açıdan önem taşımaktadır. Her ne kadar mühendislik firmalarıyla hukuk firmaları ilk bakışta birbirlerinden çok farklı görünseler de, profesyonellerce oluşturulan küçük ortaklıklardan büyük profesyonel bürokrasilere kadar profesyonellerin yer aldığı örgütlerde ortak olan çok sayıda özellik bulunmaktadır. Öncelikle bu tip örgütlerde gerçekleştirilen faaliyet entelektüel bir içeriğe sahiptir ve kullanılan en önemli kaynak çalışanların sahip olduğu bilgidir. Bu tarz işletmelere örnek olarak hukuk ve muhasebe firmaları, yönetim, mühendislik ve bilişim alanlarında danışmanlık hizmeti sunan firmalar, Ar-Ge birimleri ve ileri teknoloji kullanarak üretim yapan işletmeler verilebilir (Alvesson, 2000, p. 1101). Bu tip işletmelerde görülen diğer özellikler arasında yüksek derecede özelleşme, işi yapan uzmanların çabalarına ve kişisel değerlendirmelerine yüksek derecede bağlılık, uzman ile müşteri arasındaki etkileşime dayalı olma, hizmet kısıtlarının profesyonel standartlar ile belirlenmesi ve kar yerine müşterinin çıkarının ön planda olması gibi özellikler yer almaktadır (Lowendahl, 2000, p. 20). Bu özellikler sebebiyle diğer örgütlerden ayrılan profesyonel örgütlerin nasıl en etkin ve verimli şekilde

yönetileceği konusu da zaman içinde önem kazanmış ve gerek örgütsel yapı gerekse de yönetsel uygulamalar yönünde birçok çalışma yapılmıştır.

#### **1.4.2. Profesyonellere Yönelik Örgütsel Yapı Modelleri**

Profesyonel örgütlerin yönetsel açıdan temel farklılıklarını ortaya koymaya yönelik çalışmalar da 1960-1970'li yıllarda, o dönem için en geçerli örgüt modelleri olarak görülen basit örgüt yapısı ve makine bürokrasisi modeliyle aradaki uyumsuzlukların ortaya konmasıyla başlamıştır. Hall (1968), Montagna (1968) ve Bucher ve Stelling (1969) bu tarz karşılaştırmalarla bir nevi profesyonel örgüt modeli oluşturmuştur. Montagna büyük muhasebe firmalarında profesyonel uygulamaların özerklik ve müşteriye karşı güçlü bir bağlılıkla farklılaştığını belirtirken, Bucher ve Stelling ise büyük sağlık örgütlerindeki çalışmaları sonucunda söz konusu örgütlerin değişkenlikleri ve profesyonellerin örgüt içinde kendi rollerini tanımlama biçimleri ile fark yarattığını ifade etmiştir. Ayrıca profesyonel birey veya grupların istekleri doğrultusunda ortaya çıkan farklılaşma veya özelleşme sürecinin de özellikle kaynakların paylaşılması hususunda çatışmalar çıkmasına yol açtığını vurgulamıştır. Benzer şekilde Cohen, March ve Olsen (1972) özel bir profesyonel örgüt türü olan üniversiteyi bir "profesyonel anarşi" olarak değerlendirmiştir. Benzer şekilde geleneksel Amerikan hastanesi de profesyonellerin önemli ölçüde özerk olduğu ve karar verme sürecine katıldığı bir örgüt olarak tanımlanmış ve profesyonellerin ağırlıklı olduğu bu özerk sağlık örgütlerinin büyük ölçüde doktorlar, diğer bir deyişle sağlık profesyonelleri tarafından yönetildiğini belirtilmiştir. Hastanelerde genellikle ayrı bir yönetici bulunmasına rağmen asıl örgütsel gücün, öncelikli bağlılığı işyerine değil de mesleğine karşı olan veya en azından böyle olduğu kabul edilen profesyonellerin elinde olması ve yöneticinin işlevinin profesyoneller için gerekli olan destek hizmetlerini (ameliyathane, vb.) sağlamak olması bu durumun temel nedenleri olarak gösterilmiştir (Powell, Brock, & Hinings, 1999, pp. 2-6).

Literatür incelendiğinde profesyonel örgütlerin yönetimine ilişkin temel modeller arasında Mintzberg'in (1980) "profesyonel bürokrasi" modeli ile Greenwood,

Hinings ve Brown'un (1990) "p<sup>2</sup> veya profesyonel partnerlik (ortaklık)" modelinin yer aldığı görülmektedir.

Mintzberg hem bürokratik yapıların hem de profesyonel örgütlerin yapılarını belli unsurlarını içinde bulunduran bir model şeklinde değerlendirilebilecek "profesyonel bürokrasi"yi örgütlerde görülen beş temel yapıdan birisi olarak tanımlamıştır. Okullarda, muhasebe firmalarında veya bazı özel mühendislik firmalarında uygulanan profesyonel bürokrasi modelinde stratejik yönetimin etkisi oldukça sınırlıyken, karar alma sürecinde ağırlıklı olarak müşterilerle birebir iletişim halinde olan ve bunlara doğrudan hizmet veren profesyonel çalışanlar görev almaktadır. Bu yapıda genellikle bazı profesyonel çalışanlar orta kademe yönetici olarak görev yapmasına karşın, aslında profesyonel çalışanlar göreceli olarak kendi kendilerini yönetmekte ve ciddi bir denetime ihtiyaç duymamaktadır. Profesyonel bürokraside bürokratik anlamda bir kontrol mekanizması oluşturulmamasının temel sebebinin de profesyonellerin aldıkları eğitim doğrultusunda müşteri ve dolayısıyla da örgüt için en iyisini yapacakları varsayımıdır. Bu nedenle işteki kalite, diğer örgüt yapılarındaki gibi iş süreçlerinin standartlaştırılması veya bürokratik kontrol yerine becerilerin ve içselleştirilmiş değerlerin standartlaştırılmasına bağlıdır. Diğer bir deyişle, birbirlerinden bağımsız olarak çalışan profesyoneller arasındaki koordinasyon ve göreceli olarak benzer çıktıların elde edilmesi profesyonel eğitimle elde edilen becerilerin standartlaştırılmasıyla sağlanabilmektedir. Profesyonel bürokraside önemli olan bir diğer nokta da gerek problemin kaynağının belirlenmesinde kullanılan yöntemlerin gerekse de sonrasında problemin çözümünde yararlanılan yöntemin, diğer bir deyişle aynı yöntemin kullanımıyla elde edilecek çıktının, büyük ölçüde standartlaşmış olmasıdır. Dolayısıyla yapılan işin profesyonellerin sahip olduğu bilgi ve uzmanlığın karmaşık problemlere uygulanmasını içermesi nedeniyle, profesyonellerin belirli kararlar vermeye devam etmesi gerektiği görülmektedir. Bu modelde orta kademe yöneticilerin tamamının birer profesyonel olması ve profesyonellere işlerini yapabilmeleri için gereken desteği sağlamaları da son derece önemlidir. Bu nedenle profesyonel bürokraside kararlar alınırken çoğu zaman komisyonlar kurulması benzeri uygulamalarla profesyonellerin de görüşlerinin alınması

yoluna gidilmektedir. Genellikle karmaşık ancak kararlı çevreler için uygun olan bu modelde işin karmaşıklığı sebebiyle standartlaştırılması mümkün olmamakta ve dolayısıyla destek personelinin etkisi azalmaktadır. Bu açıdan profesyonel bürokrasinin profesyonellerin yetki sahibi olduğu bir çeşit oligarşi olarak değerlendirilmesi de mümkündür (Mintzberg, 1980, pp. 333-335; 1983). Bunların yanında söz konusu örgütlerin önemli ölçüde ademi merkezîyetçi bir yapıya sahip olmaları ve birbirlerinden çok farklı olan işlevsel birimlerden oluşmaları nedeniyle örgütün tamamı için geçerli bir strateji geliştirilmesi genelde mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda strateji farklı profesyonellerin bireysel projelerinin bir toplamından, diğer bir deyişle “profesyonel girişimcilerin” inisiyatiflerinden oluşmaktadır (Powell, et al., 1999, p. 6). Abernethy ve Stoelwinder (1988) de profesyonel bürokrasi modelinde profesyoneller için geçerli olan yönetim tarzı ile diğer çalışanlara yönelik yönetim tarzlarının farklı olduğu vurgusunun doğruluğunu Avustralya'daki dört eğitim hastanesinde değerlendirmiştir. Çalışma sonucunda doktorlar ve hemşireler gibi profesyonel çalışanların yöneticilerinin söz konusu profesyonellere, laboratuvar çalışanları ile tıbbi görüntüleme teknisyenleri gibi tekdüze işler yapan veya hastanelerin personele ve finansal işlere ilişkin görev yapan diğer çalışanlara göre özellikle kontrol açısından daha farklı ve esnek şekilde yaklaştıklarını belirlemiştir. Bu bulgu da Mintzberg'in profesyonel bürokrasi modelinin geçerliliğini 1990'lı yıllara kadar sürdürdüğü görüşünü desteklemektedir (Abernethy & Stoelwinder, 1988).

Bu aşamada yine Mintzberg (1980) tarafından profesyonellerin görev yapabilecekleri bir diğer örgütsel yapı olan adhokrasi modelinin de incelenmesinin önem taşıdığı söylenebilir. Adhokrasi temelde, yenilik yapılmasını gerektiren ve örgütün standart çıktısından farklı olan işler için farklı uzmanlıklara sahip profesyonellerin, proje bazlı olarak bir araya getirilmelerini içermektedir. Karşılıklı fayda prensibine dayalı olarak ortaklaşa çalışan bu profesyoneller arasında aldıkları eğitim doğrultusunda yoğun bir yatay özelleşme olduğu ve dolayısıyla yetki bu profesyoneller arasında tamamen eşit olarak dağıldığı için adhokrasinin, klasik yönetim prensipleriyle en fazla çelişen örgütsel yapısı olduğu söylenebilir. Adhokrasi genellikle iki ana başlık altında incelenmektedir. Bunlardan ilki olan ve müşteri için yeniliğin doğrudan

profesyoneller tarafından gerçekleştirildiği danışmanlık firmaları, reklam ajansları veya film şirketleri gibi örgütlerde uygulanan işlevsel adhokراسي, yönetsel ve işlevsel personel arasında bir fark bulunmaması sebebiyle profesyonel bürokrasiye önemli ölçüde benzemektedir. Bu iki model arasındaki temel fark ise profesyonel bürokraside çıktının standart olması sebebiyle profesyonellerin büyük ölçüde özerk olarak çalışması, buna karşın adhokراسinin yeni bir çıktı oluşturmak amacıyla farklı uzmanlıkları olan profesyonellerin karşılıklı fayda temelinde bir araya gelmelerini gerektirmesidir. İlaç firmaları veya uzay ajansları gibi özellikle yenilik yapılmasını gerektiren dinamik ve karmaşık ortamlardaki örgütlerde uygulanan yönetsel adhokراسide ise proje grubu doğrudan örgütün kendisine hizmet etmektedir. Burada yönetsel ve işlevsel personel birbirinden neredeyse tamamen ayrılmış olup, destek personelinin önemi artmıştır. Bununla birlikte stratejik kararların alınmasının yine tamamen proje grubunu oluşturan profesyonellere bırakılması da yönetsel adhokراسinin ayırt edici özellikleri arasında yer almaktadır (Mintzberg, 1980, pp. 336-338).

Mintzberg tarafından ortaya konan bu modeller; o dönem için üniversiteler, profesyonel hizmet firmaları veya hastaneler gibi birçok büyük profesyonel örgüt için geçerli olsa da, son dönemlerde gerçekleşen değişimler bu modellerin geçerliliğini önemli ölçüde azaltmıştır (Powell, et al., 1999, p. 7). Profesyonel firmaların stratejik yönetiminin incelenmesinde sonraki adımın Greenwood, Hinings ve Brown (1990) tarafından geliştirilen profesyonel ortaklık ("Professional partnership"- p<sup>2</sup>) modeli olduğu söylenebilir.

Bazı büyük tıp, muhasebe veya hukuk firmalarında uygulanan bu modelde profesyonel örgütlerde profesyonellerin yalnızca firmaya sahip olmakla kalmayıp, hem örgütü yönettikleri hem de müşterilere hizmeti bizzat sundukları vurgulanmaktadır. Modeldeki ikinci kritik unsur ise profesyonellerin işinin, önemli ölçüde uzmanlığa dayalı bireysel kararlar gerektirmesidir. Buna göre profesyonel ortaklıklarda strateji oluşturma süreci diğer örgüt tiplerinden farklılaşmakta ve strateji merkezi olarak kontrol edilememektedir. Bu yüzden de strateji, her birisi örgüt içinde bağımsız bir birim gibi faaliyet gösteren ortaklar



arasındaki uzlaşmayla oluşturulmaktadır (R. Greenwood, et al., 1990, pp. 729-734). Bu modelin klasik modellerden ayıran en önemli unsurlardan birisi de örgütün amaçlarıdır. Klasik örgütlerde temel amaç paydaşların çıkarını maksimize etmek olduğundan, örgütsel hiyerarşinin amacı da paydaşların örgütü yönetim kurulu benzeri mekanizmalarla kolayca kontrol etmelerini sağlamaktır. Bu hiyerarşik yapının işlemesi en doğru şekilde işlemesi için de en bilgili çalışanların diğer çalışanların işlerini denetleyebilecekleri daha üst düzey konumlara getirilmeleri gerekmektedir. Buna karşın ortakların aynı zamanda çalışan olduğu ve profesyonel ortaklardan oluşan bir örgütte ise tüm ortaklar eşit olduğundan kararlar tüm ortakların hazır buldukları toplantılarda alınmakta ve iş bölümü ile denetim ihtiyacı firma küçük olduğu sürece minimuma inmektedir. Dolayısıyla temel amaç kontrol etmek değil, işlerin çalışanlar için nasıl daha kolaylaştırılacağına karar vermek haline gelmektedir. Bununla birlikte firma büyüdükçe ve ortak olmayan profesyoneller firmaya katıldıkça genellikle her bir ortağa süreç geliştirme, halkla ilişkiler ya da insan kaynakları gibi farklı bir işlevin yönetilmesi sorumluluğu verilmektedir. Bu aşamada ortaklardan biri belli bir süre için genel müdürlük gibi en üst düzey bir konuma getirilse bile, sorumluluğu klasik örgütlerdeki gibi paydaşlara değil de aynı zamanda üstü haline geldiği profesyonel ortaklara karşı olduğu için ancak onlar memnun oldukları sürece bu görevde kalabilmektedir. Diğer bir deyişle, aslında kimin yönetici kimin çalışan olduğu belli olmamaktadır (Lowendahl, 2000, pp. 53-55).

Bu iki modelden de anlaşılacağı üzere 1960-1990 yılları arasındaki dönemde profesyonel örgütler için genel olarak aşağıdakiler söylenebilir (Powell, et al., 1999, p. 7):

- Örgütsel güç profesyonel uzmanlardadır.
- Yöneticiler çeşitli kaynakları yöneterek profesyonellere destek verirler.
- Kararlar meslektaşlarca ortaklaşa alınır.
- Değişim yavaş ve zordur.
- Strateji görüş birliği sağlanarak oluşturulur ve uygulamaya konur.
- Hiyerarşi azdır ve göreceli olarak yatay-dikey farklılaşma yüksektir.

- Koordinasyon ve kontrol, becerilerin standartlaştırılmasıyla sağlanır.
- Biçimselleştirilmiş sistemler ve yakın denetim yerine kuvvetli bir profesyonellik kültürü etkilidir.

Bu modeller profesyonel örgütlerin anlaşılması açısından önemli bir katkı sağlamalarına rağmen yaşanan hızlı değişimler sonucunda bu örgütlerde de değişimler olmuş, yeni modeller geliştirilmesi gerekmiştir (Powell, et al., 1999, p. 2). Bu doğrultuda 1990'lı yıllardan günümüze kadar ön plana çıkan profesyonellere yönelik bir diğer modelin Yönetilen Profesyonel İşletme ("Managed Professional Business"-MPB) olduğu söylenebilir.

Globalleşmenin getirdiği rekabete karşı örgütlerdeki büyüme eğiliminin artması ve her ne kadar açıkça belirtilmese de pazar payının giderek önem kazanması sonucunda ortaya çıkan bu modelde yönetimin diğer modellere göre daha ön planda olduğu görülmektedir. Tıp, hukuk ve muhasebe alanında faaliyet gösteren bazı büyük ölçekli örgütlerde uygulanmaya başlanan bu modelin uygulamalarına en net örnek olarak, birleşmeler sonucunda sayıları azalan ve giderek büyüyen muhasebe firmaları verilebilir. Bu firmaların yüzü aşkın ülkedeki bine yaklaşan yerel ofiste, 100.000 çalışanın istihdam edildiği ve ciroları milyonlarca hatta milyarlarca dolar olan devasa profesyonel örgütler oldukları görülmektedir. Söz konusu örgütlerde ortaya çıkan çok çeşitli gereksinimlerin karşılanması için çok sayıda profesyonelin yanı sıra yönetim danışmanı, bilişim uzmanı, pazarlamacı ve insan kaynağı yöneticisi gibi birçok farklı çalışanın da görev yapması gerekmektedir. Bu nedenle de P<sup>2</sup> modelindeki eşit ortaklık anlayışı yerine hiyerarşiye daha fazla dayalı bir yönetim tarzı önem kazanmaktadır (Powell, et al., 1999, p. 140).

MPB modelinde temel görevlerin hala profesyoneller tarafından yerine getiriliyor olması sebebiyle profesyonelliğe verilen önem devam ederken, diğer yandan da bu örgütün de aslında bir işletme olduğu ve sistematik bir şekilde yönetilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Özellikle bu vurgunun MPB modelini önceki modellerden ayıran temel unsur olduğu söylenebilir çünkü her ne kadar profesyonel örgütler de müşterilerine hizmet, bazen de ürün satarak kar elde etseler bile profesyoneller kendi yaptıklarının farklı ve özel bir faaliyet

olduğunda ısrar etmekteydiler. Bu anlayışın kabulüyle birlikte, P<sup>2</sup> modelinin aksine etkinlik, verimlilik, müşteri odaklılık, rekabet, pazarlama ve büyüme stratejileri gibi yönetim kaynaklı kavramlar da profesyoneller açısından önemli hale gelmektedir. Bu modelde stratejik kontrol de son derece önemlidir. Stratejik planlama aşamasında ise rasyonelleşme eğilimi doğrultusunda karar alma süreci daha yönetsel kaynaklı olmaktadır. Ayrıca finansal veya pazar bazlı hedefler konması veya müşteri tatminini ölçmeye yönelik anketler uygulanmasıyla birlikte örgütte finansal veya pazarlama odaklı kontrolün etkisinin de arttığı görülmektedir. Bunların yanında MPB modelinde önceki modellerdeki profesyonel kalite standartlarına ek olarak performansın da ön plana çıktığı söylenebilir. Aslında profesyonel örgütlerde her bir profesyonelin elde edilen kâra katkısı değiştiği için bu kârın paylaşımında P<sup>2</sup> modelindeki gibi kıdem veya ortaklık yüzdesi yerine profesyonelin yaptığı katkının, diğer bir deyişle performansın temel alınması söz konusudur. Benzer şekilde planlama, pazarlama ve insan kaynakları yönetimi işlevlerinin modelde taşıdığı göreceli önem sebebiyle MPB modelinin P<sup>2</sup> modeline göre daha fazla merkezileştiği de söylenebilir (Powell, et al., 1999, pp. 140-142).

Aşağıdaki tabloda yer alan kıyaslamadan da görüleceği üzere, ilk bakışta MPB modelinin P<sup>2</sup> modeline çok benzediği ve bu nedenle yeni bir model olarak değerlendirilmesine gerek olmadığı düşünülebilirse de aslında aradaki farklılıkların bu görüşü desteklemediği ileri sürülebilir. Örneğin profesyonel faaliyetlere pazarlamanın dahil edilmesini yalnızca yeni bir yönetsel işlevin eklenmesi olarak değerlendirmek yanlış olacaktır çünkü profesyoneller için reklam vermek önemli bir anlayış değişimi gerektirecektir. Bunun yanında PMB modelindeki yönetsel uygulamalar arasında yer alan, bir profesyonelin bir başka profesyonelin yönetiminde çalışmasının da P<sup>2</sup> modelindeki eşit ortaklar arasındaki temsili demokrasi anlayışından oldukça farklı olduğu görülmektedir (Powell, et al., 1999, pp. 142-143).

**Tablo 11. P<sup>2</sup> ve MPB Modellerinin Farklılıkları**

	<b>P<sup>2</sup> Modeli</b>	<b>MPB Modeli</b>
<b>Açıklayıcı Unsur</b>	<b>Yönetim</b>	<b>Etkinlik / Verimlilik</b>
	Mülkiyet ve kontrolün birleştirilmesi	Yönetim
	Bir çeşit temsili demokrasi	Müşteriye hizmet
	Temel bağlılık yerel ofislere karşı	Rekabet
	Yönetimsel görevlerin ortaklar arasında değişimli olarak yerine getirilmesi	Pazarlama ve büyüme stratejileri
		Rasyonelizasyon ve üretkenlik
	<b>Temel Görev</b>	
	Profesyonel bilgi ve meslektaş kontrolü	
	Minimum hiyerarşi ve geniş yetki dağılımı	
<b>Sistemler</b>	<b>Stratejik Kontrol</b>	
	Rasyonellik-analitik yaklaşım düşük düzeyde	Rasyonellik-sınırlı analitik yaklaşım
	Etkileşim-fikir birliğiyle karar alma	Etkileşim-yönetim ağırlıklı karar alma
	<b>Pazarlama-Finansal Kontrol</b>	
	Hassas finansal hedefler	Hassas finansal ve pazarlama hedefleri
	Hesap verilebilirlik toleransı-yüksek	Hesap verilebilirlik toleransı-düşük
	Zaman yönelimi-kısa dönemli	Zaman yönelimi-kısa ve uzun dönemli
	<b>İşlemsel Kontrol</b>	
	Katılım çeşitliliği-düşük	Katılım çeşitliliği-orta düzeyde
	Merkezileşme düzeyi-ademi merkeziyetçi	Merkezileşme düzeyi-daha yüksek
<b>Yapı</b>	<b>Farklılaşma</b>	
	Özelleşme düzeyi-düşük	Özelleşme düzeyi-orta
	Özelleşme kriteri-profesyonel bölümler ve kişisel ilgi	Özelleşme kriteri-profesyonel bölümler ve kişisel ilgi
	<b>Bütünleşme</b>	
	Bütünleştirici araçların kullanımı-düşük	Bütünleştirici araçların kullanımı-orta
	Kural ve prosedürlerin kullanımı-genellikle düşük ama standartlar ve kalite vurgulanıyor	Kural ve prosedürlerin kullanımı-standartlar ve kalite vurgusu mevcut ama genelde daha fazla kural bulunuyor

**Kaynak:** Powell ve diğ. (1999, pp. 142-143)

### 1.4.3. Profesyonellere Yönelik Yönetimsel Uygulamalar

Günümüzde farklı ihtiyaçları karşılamaya yönelik olarak çok sayıda yönetimsel uygulamanın ve tekniğin geliştirildiği söylenebilir. Buna karşın bu bölüm kapsamında, daha önceki bölümlerde belirtilen özellikleri sebebiyle profesyonellerin diğer çalışanlardan farklı oldukları kabul edilmiş ve bunların istihdam edilmelerinden maksimum fayda sağlanmasına yönelik olarak literatürde yer alan bazı yönetimsel uygulamalardan örnekler verilmiştir.

Profesyoneller yönetsel açıdan çok değerli ancak çok da dikkatli şekilde ele alınması gereken kaynaklardır. Profesyonellere karşı dürüst olunması da bu yönetim sürecindeki en önemli adımlardan biridir. Profesyonelin örgüte alışma süreci sırasında hatta henüz iş görüşmesi yapılırken örgütün yapısı, kendisinden beklenen işler, örgütsel amaçlar ve değerler hakkında profesyonel açık ve dürüst bir şekilde bilgilendirilmelidir. Benzer şekilde profesyonelden de beklentileri konusunda açık ve dürüst olması istenmelidir. Bunların yanında ilk başlarda profesyonelin ilerlemesi ve gelişimi yakından takip edilmelidir. Sürecin herhangi bir noktasında problemle karşılaşılması durumunda iş zenginleştirme, ikili kariyer imkanları sağlanması ve profesyonel bir ödül sistemi getirilmesi gibi uygulamalarla profesyonelin uyum sağlamasına yardımcı olunmalıdır. Bu aşamada profesyonele daha kıdemli meslektaşları veya uyum konusunda daha başarılı arkadaşları tarafından destek verilmesi ve değerli bir çalışanı kaybetmemek için profesyonelin bazı olumsuz davranışlarına göz yumulması da söz konusu olabilir. Ancak profesyonelin davranışlarının örgüt için zararlı olmaya başlaması durumunda yönetim hızlı bir şekilde harekete geçmelidir. Başlangıçta yapılan benzeri bir konuşma ile karşılıklı beklentiler tekrar gözden geçirilmelidir. Hiçbir şekilde birlikte çalışmanın mümkün olmadığını anlaşılması durumunda, ancak son çare olarak çalışanın işine karşılıklı olarak son verilmesi yoluna gidilmelidir. Benzer şekilde profesyonellerin de beklentilerini açıklarken yöneticilere karşı dürüst olmaları ve içinde yer alacakları örgütün kültürüne uyum sağlamayı en azından denemeleri gerekmektedir. Ayrıca örgüte katılmayı gerçekten isteyip istemediklerini ve bunun için ne kadar fedakârlık yapacaklarına ilişkin kendi içlerinde de bir değerlendirme yapmalıdırlar (Raelin, 1984, p. 425).

Bunun yanında profesyonellerin yönetiminde dikkat edilecek ilk unsurun, profesyonele yarattığı değer karşılığında makul düzeyde bir ücret verilmesi olduğu söylenebilir. Bu denge sağlandıktan sonra da profesyoneller için yaptıkları işlerin takdir görmesi ve yaptıkları işin zorluk derecesi önem kazanmaktadır. Bu aşamada profesyonellerin büyük bölümünün sıradan çalışanlar gibi mümkün olduğunca basit işler yapmak istemediklerine dikkat edilmesi gerekmektedir. Profesyoneller aldıkları eğitimin de etkisiyle genellikle

kendilerini zorlayacak, sıradan olmayan işler yapmayı tercih etmektedirler. Dolayısıyla profesyonellerin yönetiminde maddi ödüllerin yanı sıra verilen görevlerin içeriği gibi hususlara da önem verilmelidir. Profesyonellerin büyük bölümü kariyerlerinin başlangıcında, uzun dönemde kendileri için daha faydalı olacağını düşündükleri için düşük bir ücret karşılığında çalışmaya razı olurlar ancak gereken niteliklere sahip olduklarında daha avantajlı iş alternatifleriyle karşılaşacaklarından zaman içinde bu profesyonellerin çalışma şartlarının düzeltilmesi gerekeceği açıktır (Lowendahl, 2000, p. 52).

Benzer şekilde profesyonellere çok az iş verilmesinin de yönetsel problemlere yol açtığı görülebilmektedir. Aldığı eğitim sayesinde standart olmayan zor projeler üzerinde yoğun şekilde çalışmaya alışan profesyoneller birkaç hafta için işe ara vermeleri durumunda nefes alacak vakit buldukları için memnun olurlar ve bir süre dinlenmenin ardından uzmanlık bilgilerini geliştirmeye yönelik makale benzeri yayınları inceleyerek vakit geçirirler. Ancak bu durumun daha uzun sürmesi halinde profesyoneller aktif çalışan meslektaşlarına özenecekler ve kendilerini atıl duruma soktuğu için yönetimi suçlamaya başlayacaklardır. Bu durumun temel sebepleri olarak profesyonellerin aldıkları eğitim ve ücretin hakkını vermek istemeleri ve yaptıkları iş için başta meslektaşları olmak üzere diğer çalışanlar tarafından takdir edilmek istemeleri gösterilebilir. Bu doğrultuda, yöneticiler de profesyonellerin bu taleplerini karşılayacak görevlendirmeler yapmalı ve profesyonelin öncelikle birim sonrasında da örgüt değiştirmelerinin önüne geçmelidirler (Lowendahl, 2000, pp. 62-63).

Profesyonellerin yönetiminde en önemli parametrelerden birisi de yönetici seçimidir. Profesyonellerin bir yöneticiyi benimsemeleri ve ondan sıkıntı yaşamadan talimat almaları için öncelikle yöneticinin uzmanlık bilgisine saygı duymaları, diğer bir deyişle yöneticinin kendilerini değerlendirebilecek düzeyde olduğuna inanmaları gerekmektedir. Bunun için genellikle örgütteki profesyonellerden birinin, mümkün olduğunca da bunlardan en başarılısının yönetici olarak seçilmesi tercih edilmektedir. Ancak bu uygulama da kimi zaman yöneticilik vasfına ve becerilerine sahip olmayan profesyonellerin hiyerarşi de üst konumlara gelmelerine yol açabilmektedir (Lowendahl, 2000, pp. 55-57).

Ayrıca alanlarında en başarılı profesyoneller yöneticiliğin, getirdiği bazı avantajlara karşın kendilerini profesyonellikten uzaklaştırarak değerlerini azalttığını düşünebilmekte veya başka insanların sorumluluğunu üstlenmeyi de istemeyebilmektedirler. Bu durumun bir diğer sebebi ise bazı profesyonellerin değişime karşı istekli olmamalarıdır. Bu profesyoneller yıllar boyunca tecrübe sahibi oldukları ve kendilerini yeterli gördükleri alanda kalmak istedikleri için de bu tarz bir değişime karşı çıkabilmektedirler (Udall & Hiltrop, 1996, pp. 3-8). Bu nedenlerle profesyonelleri yönetecek kişinin mümkün olduğunca hem uzmanlık bilgisini hem de yöneticilik becerilerini geliştirmiş profesyoneller arasından seçilmesinin doğru olacağı görüşü kabul görmektedir. Böyle bir alternatif bulunmaması durumunda da üniversitelerdeki dekanlık ve bölüm başkanlığı benzeri yönetsel görevlerde olduğu gibi yöneticiliğin belirli sürelerle kıdemli profesyoneller tarafından dönüşümlü olarak yürütülmesi alternatifinin uygun olacağı düşünülmektedir (Lowendahl, 2000, pp. 55-57).

Bunların yanında profesyonellerin yönetiminde başarılı olmak için bir yöneticinin öncelikle profesyonelin süreç hakkında en az kendisi kadar, hatta çoğu zaman kendisinden daha fazla bilgi sahibi olduğunu kabul etmesi gerekmektedir. Diğer bir deyişle, yüksek düzeyde eğitim almış profesyonelleri bir satranç oyuncusunun hamlelerini bekleyen ve her istenileni sorgulamadan yapan piyonlar gibi görmemelidir. Bu aşamada profesyonellerin bir görevi kabul veya ret etmeden önce örgüt içindeki ve dışındaki birçok alternatifi değerlendirdikleri ve bu görevin kendileri için kısa ve uzun dönemde ne sağlayacağını göz önüne aldıkları unutulmamalıdır. Bu doğrultuda profesyoneller, o an için kendilerine göre en ilginç gelen ve uzmanlıkları ile en fazla örtüştüğünü düşündükleri alternatifi seçmeyi isterler. Kimi zaman uzun vadede daha avantajlı olmasını bekledikleri için istemedikleri görevleri kabul etseler de temel yaklaşım da uzlaşma sağlanamayacağını gördüklerinde örgütten ayrılmaktan çekinmezler. Bu nedenle profesyonellerden sorumlu bir yöneticinin işinin önemli bir bölümünün iletişime, diğer bir deyişle profesyonellerle tartışarak karar almaya ve profesyonelleri ikna ederek görev için onların motivasyonlarını sağlamaya dayalı olduğu söylenebilir (Lowendahl, 2000, pp. 49-51).

Görüldüğü üzere, bu bölümde bahsi geçen yönetsel uygulamaların temelinde profesyonellerin sahip oldukları özellikler ve istihdam edilme sebepleri doğrultusunda katılımcı yönetim tarzına daha uygun oldukları iddiası yatmaktadır. Her ne kadar uygulama aşamasında bazı değişimler olabilse de katılımcı yönetimin de temel dayanağının aslında yöneticilerin çalışanlara olan bakışı, diğer bir deyişle söz konusu çalışanların doğasına ilişkin görüşler olduğu söylenebilir. Bu nedenle söz konusu bakış açısının temelini oluşturan McGregor'un X-Y Teorisi'nin detaylı bir biçimde incelenmesi gerektiği açıktır.

#### **1.4.4. McGregor'un X-Y Teorisi**

Douglas McGregor, 1960 yılında yayınlanan "The Human Side of Enterprise" isimli kitabında ilk kez ortaya koyduğu ve "X-Y Teorisi" adını verdiği çalışma ile yönetim biliminde önemli bir değişime sebep olmuştur (Bobic & Davis, 2003, p. 240). Söz konusu çalışmada McGregor, yönetsel uygulamaların temelde yöneticinin insan doğasına ilişkin inançları doğrultusunda belirlendiğini ileri sürmüştür (Larsson, Vinberg, & Wiklund, 2007, p. 1150). Diğer bir deyişle, McGregor'un insan doğası ile güdüleme arasındaki ilişkileri X ve Y Teorileri altında toparlamaya çalıştığı söylenebilir (Can, 2005, p. 234). Bu aşamada McGregor'un temel amacının klasik yönetsel kontrol uygulamaları olan standartlar konularak performansın sıkı bir şekilde kontrol edilmesinin ve elde edilen sonuca göre çalışanlara ödül veya ceza verilmesinin tam anlamıyla istenen sonucun elde edilmesini sağlamadığını vurgulamak olduğu da belirtilebilir (McGregor, 1967, pp. 4-5).

McGregor (1960) kendisinden önceki yönetsel çalışmaları X Teorisi başlığı altında değerlendirmiş ve bu yaklaşıma göre genel olarak yönetimin müdahalesi olmadan çalışanların pasif kalacaklarını, örgütsel amaçlara ulaşılmasını engelleyeceklerini ve çalışmak istemeyeceklerini, dolayısıyla çalışanların ikna, ceza veya ödüller aracılığıyla yönlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Buna karşın aslında X Teorisi'nin hatalı olduğunu ve gerek insanların üst düzey ihtiyaçlarını karşılayamadığı gerekse de insan doğasını anlayamadığı için çalışanları motive etmekte başarısız olduğunu ifade etmiştir. McGregor tarafından ön plana



çıkartılan Y Teorisi'ne göre ise, insanlar pasif kalmayı istemezler ve örgütsel amaçlara karşı direnç göstermezler, dolayısıyla yönetimin yapması gereken çalışanları içlerinde saklı olan potansiyeli ortaya çıkarmalarına yardım etmek ve örgütün hedefleri ile çalışanların hedeflerini birbirlerine uyumlu hale getirmektir. Diğer bir deyişle, X Teorisi çalışanlara bir nevi çocuk olarak görmeyi ve buna göre davranmayı önerirken, Y Teorisi çalışanları birer yetişkin olarak değerlendirmekte ve onların görüşlerini daha ön plana almaktadır (Balfour & Marini, 1991, pp. 482-483). X-Y teorilerinin temel varsayımları arasında aşağıdakiler yer almaktadır (McGregor, 1960, pp. 33-48):

### **X Teorisi'nin Temel Varsayımları**

1. Sıradan insan doğası gereği çalışmayı sevmez ve imkan bulursa çalışmayı önlemeye çalışır.
2. İnsani bir özellik olarak çalışmayı sevmedikleri için insanların çoğunun, örgütsel amaçlara ulaşılmasına yönelik olarak yeterince çaba göstermeleri için zorlanmaları, kontrol edilmeleri, yönlendirilmeleri ve cezalandırma ile tehdit edilmeleri gerekir.
3. Sıradan insan sorumluluk almak istemez, yönetilmeyi tercih eder, işle ilgili çok az hevese sahiptir ve her şeyden önce emniyette olmayı tercih eder.

### **Y Teorisi'nin Temel Varsayımları**

1. İşte fiziksel ve zihinsel çaba harcanması dinlenme veya eğlenme sırasındaki kadar doğaldır.
2. Örgütsel amaçlara yönelik çaba oluşturulmasının tek yolu dış kontrol veya cezalandırma tehdidi değildir. İnsan kendisini adadığı amaçlara hizmet etmek için kendi kendini yönetecek ve kontrol edecektir.
3. Amaçlara bağlılık, söz konusu amaçlara ulaşılmasının getireceği ödüllerin bir fonksiyonudur.
4. Sıradan insan uygun koşullar altında yalnızca sorumluluğu kabul etmek için değil, aynı zamanda sorumluluk almak istediği için de öğrenir.
5. Örgütsel problemlerin çözümünde yüksek düzeyde hayal gücü, beceri ve yaratıcılık kullanılması toplumun kısıtlı bir kısmının değil de büyük

bölümünün sahip olduğu bir özelliktir.

6. Modern endüstriyel hayat koşullarında insanın entelektüel potansiyelinin yalnızca belli bir bölümü kullanılabilir.

Y Teorisi'nin temel varsayımlarından birisi, insanların doğuştan gelen bir özellik olarak çalışmayı sevmedikleri iddiasının doğru olmadığı ve uygun koşullar altında insanların kendi istekleriyle sorumluluk alacakları yönündedir. Dolayısıyla etkin olmayan örgütsel performansın sebebi yalnızca insan kaynağının doğası değildir. Bu nedenle de Y Teorisi'ne göre yöneticinin çeşitli kontrol ve örgütlenme teknikleri kullanarak çalışanların ve örgütlerin amaçlarını birbirlerine uyumlaştırmaları gerekmektedir. Bu açıklama doğrultusunda liderin yönetsel davranışının ve çalışanların etkinliğinin, liderin insan doğasına ilişkin temel öngörülerinden etkileneceği söylenebilir (Fiman, 1973, pp. 95-96).

McGregor'un Y Teorisi'ne göre, Maslow (1954) tarafından tanımlanan üst düzey ihtiyaçlar olan ego tatmini ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları, doğrudan örgütlerin amaçları doğrultusunda yönlendirilebilir. Y Teorisi, örgütsel amaçların, prosedürlerin, ödül/ cezaların ve maaşların belirlenmesinde çalışanların önemli ölçüde söz sahibi olmasını içeren bir çalışan-işveren ilişkisini savunmaktadır. Bu nedenle yiyecek ve güvenlik benzeri temel ihtiyaçları karşılanmış çalışanların motivasyonu açısından önem taşımaktadır. Bunun için yönetim tarafından aşağıdakiler benzeri uygulamalarla adaletli ve karşılıklı güvene dayalı bir iklim oluşturulmasının ve çalışanların özendirilmesinin gerektiği belirtilmektedir (Morton, 1975, p. 25):

1. Problemlerle uğraşıp başarılı çözümler bulunmasından gelen tatminin özendirilmesi
2. Daha fazla özerklik verilmesi ve çalışanın kendi kaderi üzerinde belli ölçüde kontrol sahibi olması
3. Örgütsel bir problemin çözümüne değerli bir katkı yaptığı için meslektaşları ve üstleri tarafından tanınmanın getirdiği tatminin özendirilmesi

Y Teorisinin savunduğu bazı özelliklerin üretkenliği doğrudan etkilememelerine rağmen uygun bir atmosfer oluşturulmasını sağlayarak çalışanların

motivasyonlarının artırılmasına katkıda bulunduğu ileri sürülmüştür. Bunlar arasında aşağıdakiler yer almaktadır (Morton, 1975, pp. 27-28) :

1. Tüm çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişim kurulmasının desteklenmesi
2. Katılımcı yönetimde olduğu gibi örgütsel karar alma sürecinin mümkün olduğunca çalışanlara devredilmesi
3. Çalışanlarda adil bir çalışma ortamında oldukları algısının oluşturulması
4. Çalışanların çabalarına, başarılarına ve problemlerine karşı duyarlılık gösterilmesi ve bunların takdir edilmesi

Ancak her zaman tek bir yöntemin daha etkili olacağını söylemek de mümkün değildir. Diğer bir deyişle, duruma bağlı olarak söz konusu teorilerden biri başarı sağlarken diğeri başarısız olabilir. Bazen de yönetici bu teorilerin bir birleşiminin daha etkili bir strateji oluşturduğunu görebilir. Bununla birlikte günümüzde çalışanların eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte Y Teorisinin giderek daha fazla kabul görmekte olduğu söylenebilir. Örneğin, eskiden geçerli olan finansal ödüller yerine psikolojik motivasyonun, cezalandırma veya işini kaybetme yerine de empatinin ön plana çıkması da bu eğilim açısından bir gösterge teşkil etmektedir (Morton, 1975, p. 28).

Bazı toplumlarda insanlar için eğlence ve dinlenme, çalışmaya göre daha ön plandadır. Buna karşın bazı toplumlarda ise bireylerin işe karşı olumlu bir tutum geliştirdiği, hatta çalışmanın yaşamının temel amacı haline geldiği görülebilmektedir. Üstelik kimi zaman toplumlar arasındaki bu farklılığa, aynı toplum içindeki farklı katmanlar arasında bile rastlanabilmektedir. Çalışkan, dürüst, tutumlu, dakik ve sade bir yaşam süren kişilerin çalışmaya ve mesleklerine karşı gösterdikleri yaklaşım literatürde Protestan çalışma ahlakı olarak da adlandırılmaktadır. Bu yaklaşımın temelinde Protestanlığın çalışmayı bir ibadet olarak kabul etmesi yatmaktadır (Arslan, 2001, pp. 47-48). Bu değerlendirmeler ışığında, Y Teorisi varsayımlarının Protestan çalışma ahlakı ile teorik açıdan çok yakın olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle, X-Y Teorilerinin varsayımlarının ulusal kültürle ilişkili olması nedeniyle, Protestan çalışma ahlakının yüksek olduğu ülkelerde Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin de yüksek çıkması beklenebilir.

Y teorisi temelde katılımcı yönetime dayandığı için bu teorinin uygulanabilmesi için en önemli unsurlardan birisi sosyal sinerjidir. Sosyal sinerji sayesinde bireyler, kişisel istekleri yerine işletmenin veya toplumun amaçları doğrultusunda harekete geçebilirler. Sosyal sinerjinin yüksek olduğu durumlara örnek olarak dindar çalışanların dini bir örgüt için canı gönülden çalışmaları veya askerlerin ülkelerine saldıran düşmandan nefret ederek gerektiğinde canlarını feda etmeleri verilebilir. Çalışanların üst düzey ihtiyaçlarını tatmin ederken bir yandan da işverenin amaçlarına ulaşmasını sağladıkları durumlara örnek olarak da bir araştırma laboratuvarı çalışanınin meslektaşlarından saygı görmek amacıyla yaptığı araştırma sırasında eş zamanlı olarak işverenin hedefi olan daha fazla kâr elde etmeyi sağlayacak ürün ve teknikler geliştirmesi verilebilir. Burada çalışan ve işverenin hedeflerinin birbirinden çok farklı olmasına, hatta işverenin refahı çalışanın hiç umurunda olmamasına rağmen her iki tarafın da amacına ulaşabildiği görülmektedir. Bu açıdan Y Teorisinin uygulanabileceği durumların ve özelliklerin belirlenmesi önem taşımaktadır. Söz konusu teorinin doğrudan uygulanabileceği ve çalışanların saygı ile tatmin ihtiyaçlarını doğrudan etkileyen durumlara örnek olarak aşağıdakiler verilebilir (Morton, 1975, pp. 26-27):

1. **Çalışanlara açık ve birbiri ile çakışmayan sorumluluklar verilmesi:** Aynı işin birden fazla çalışana verilmesi durumunda elde edilecek başarı sonucunda çalışan doğrudan ödüllendirilmeyeceği için üretkenliğe yönelik bir motivasyon oluşmayacaktır. Bu ise Y Teorisi için uygun bir ortam oluşmasını engelleyecektir.
2. **Otorite zincirinin kısa olması:** Her çalışan, sahip olduğu sorumluluğu maksimize etmek için mümkün olduğunca yüksek kademedeki bir yönetici ile irtibata geçebilmesi önem taşımaktadır. Bu şekilde hem iletişimdeki verimlilik artacak hem de olası yanlış anlaşılımlar önlenebilecektir.
3. **Performansın görülebilir olması:** Her çalışanın performansının, diğer insanlar tarafından saygı görmesini sağlayacak kadar göz önünde olması, çalışanın motivasyonunu dolayısıyla da üretkenliği arttıracaktır.

4. **Başarısız olma özgürlüğünün bulunması:** Yönetimin, başarısızlıkların bir utanç kaynağı veya cezalandırılma sebebi olarak değerlendirilmeyeceğine dair çalışanlara güven vermesi çalışanların motivasyonlarının artması açısından son derece önemlidir.
5. **Çalışanın kendi istediği işleri yapmasına izin verilmesi:** Çalışanın kendi kişisel tatminini sağlayacak işleri yapabilmesi, diğer bir deyişle sorumluluklarını belirlemesi, önceki maddelerde belirtilen etkenlerle birleştiğinde çalışanların tam anlamıyla kariyerlerine odaklanmaları mümkün olabilmektedir.

Bunlara karşın Y teorisine karşı olan, hatta X teorisine haksızlık edildiğini ileri süren çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda Y teorisinin aradan yaklaşık 50 yıl geçmesine rağmen, ne iş ortamındaki uygulamaları ne de çalışanların tavır ve davranışlarını değiştirmekte tam olarak başarılı olamadığı vurgulanmaktadır. Bunun yanında istenilen sonuçların alınamamasında genellikle açıklama olarak sunulan eğitimsizlik, uygulama hataları gibi yan unsurların değil de doğrudan Y teorisinin temel varsayımlarının yanlış olmasının sorumlu olduğu ifade edilmektedir. Bu bakış açısına göre, McGregor'un çalışmasına temel olarak aldığı psikolog Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi modelinde bulunan teorik ve deneysel sıkıntılar nedeniyle Y Teorisi'nin uygulanabilirliği de tartışmalıdır. Eleştirilerde en çok vurgulanan nokta ise, aradan geçen 50 yılda önemli değişimler olduğu ve ne iş ortamının ne de çalışanların artık McGregor'un ileri sürdüğü gibi katılımcı yönetim sayesinde amaçların birleştirilmesine imkan vermediğidir (Bobic & Davis, 2003, pp. 239-264). Bu eleştirilere karşın, aslında Y Teorisi'nin yalnızca bir niyet belirttiği ve faydalı sağladığı durumların olduğu da belirtilmiştir. Ayrıca yalnızca durumsal yaklaşım doğrultusunda ortaya çıkan olumsuz örneklere bakılarak McGregor'un eleştirilmesinin çok doğru olmayacağı vurgulanmıştır (Schein, 1974, pp. 756-774).

Profesyonelleşmeye ilişkin kavramsal çerçeveyi ortaya koymaya yönelik bu açıklamalar genel olarak değerlendirildiğinde, profesyonelleşme düzeyinin iki temel yaklaşım ışığında ele alınabileceği görülmektedir. Bunlardan ilki olan özellikler yaklaşımında, bir uğraşın meslek haline gelmesi için belli özellikleri

taşıması gerektiği vurgulanmaktadır. Tutumsal yaklaşımda ise profesyonelliğin bireylerin tutumlarına dayalı olduğunun altı çizilmektedir. Bu bölümde ele alınan konu açısından, profesyonellerin örgütlerde yaşadığı problemlerin analizi ve profesyonellerin yönetimi üzerinde de durulmuştur. İkinci bölümde ise, konunun spesifik olarak bir mesleki faaliyet örneğinde değerlendirilebilmesi açısından mühendislik alanı seçilerek, mühendisliğin özellikler yaklaşımına göre profesyonelleşme düzeyi analiz edilecektir.

## 2. BÖLÜM

### MÜHENDİSLİK VE ÖZELLİKLER YAKLAŞIMINA GÖRE PROFESYONELLEŞME DÜZEYİ

Bu bölümde mühendislik mesleğinin tarihsel gelişimi ve kapsamı ortaya konduktan sonra çeşitli meslek ve uğraşların profesyonelleşme düzeylerine ilişkin değerlendirmelere yer verilecektir. Bu değerlendirmelerin ışığında mühendislik mesleğinin özellikler yaklaşımına göre profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine çalışılacaktır.

#### 2.1. MÜHENDİSLİK MESLEĞİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Mühendislerin toplumun refahı ile yaşam kalitesinin artması ve gidererek daha verimli hale gelmesinde rol oynayan çalışan grupları arasında yer aldığı günümüzde herkes tarafından kabul edilmektedir. İşyerinizde yerinizden kalkmadan şöyle bir etrafınızı incelediğinizde, ortaya çıkmasında mühendislerin payı olan yüz civarında eşya sayabilirsiniz. Üstelik bu eşyalar arasında tablonun asılı olduğu çivi gibi basit olanların yanında klima gibi birçok parçadan oluşan daha karmaşık cihazlar da yer almaktadır. Daha geniş bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde ise mühendislerin; mucit, araştırmacı, tasarımcı, müşavir gibi çok çeşitli unvanlar altında devasa gökdelenler veya gelişmiş uçaklardan nanorobotlar veya gelişmiş ilaçlara kadar uzanan geniş bir yelpazedeki ürünlerin ortaya çıkmasına katkıda buldukları söylenebilir. Diğer bir deyişle, çevremizde modern olan ve çeşitli malzemelerden oluşan neredeyse her şeyin gelişiminde mühendislerin bir şekilde yer aldığı ifade edilebilir (Coates, 2008, p. 1). Görüldüğü üzere, toplum için bu derece önem taşıyan mühendisliğin, tanımından başlayarak daha detaylı şekilde incelenmesi gerektiği açıktır.

### 2.1.1. Mühendislik Mesleği

Günümüzde kimlerin mühendis olduğu veya mühendislerin ne yaptığı toplum için hala çok net değildir. Bu durumun temel sebepleri arasında aşağıdakilerin yer aldığı söylenebilir (Kemper, 1990, p. 5):

1. Bilim adamları ile mühendislerin birbirlerine karıştırılması
2. Mühendislik yapanlardan bazılarının profesyonel bir meslek örgütüne üye olmaması
3. Mühendis olarak eğitim almış kişilerden bazılarının bu alanda hiç çalışmamış olması veya çok kısa bir süre mühendislik yaptıktan sonra satış, üretim veya yönetim gibi farklı alanlarda kariyer yapmayı seçmeleri
4. Başta çocuklar olmak üzere sıradan insanların gözünde mühendis tanımının çok açık olmaması

Bu sebeplerden belki de en kolay aşılabilir olanı ilkidir. Gerçekten de mühendislerle bilim adamları çoğu zaman birlikte çalıştıkları ve benzer faaliyetlerde buldukları için genelde birbirlerine karıştırılmaktadır. Bu ayrımın doğru bir şekilde yapılabilmesi için en basit yöntem, iki mesleğin asıl ürünlerinin ne olduğunun incelenmesidir. Bir bilim adamının temel görevi araştırma yapmak ve bunun sonucunda yeni bilgi üretmek iken, bir mühendisin temel görevinin çeşitli tasarım ve geliştirme faaliyetleri ile yeni şeyler geliştirmek olması bu iki meslek arasındaki farkı daha net olarak göstermektedir. Bu iki meslek arasındaki bir diğer fark ise, bilim adamları tümevarım (özelden bütüne) yöntemine bağlıyken, mühendislerin tümdengelim (bütünden özele) ile çalışmalarınıdır (Kemper, 1990, pp. 2-3). Bunun yanında ikinci ve üçüncü maddelerde belirtilen sebeplerin de yapılabilecek çeşitli düzenlemelerle belli ölçüde aşılacağı görülmektedir. Buna karşın mühendisliğin çok geniş bir alan olması ve sürekli olarak bir değişim içinde olması herkes tarafından kabul gören bir mühendislik tanımı yapılmasını zorlaştırmaktadır (Kerr, et al., 1977, p. 331).

Bu açıdan öncelikle mühendislerden neler beklendiğinin gözden geçirilmesi önem taşımaktadır. Genellikle mühendislerin müşterilerine ve daha genel olarak topluma karşı profesyonel yükümlülükleri bulunmakta ve mühendisliğin doğası



gereği ileride sorumlu olacakları kararlar almaları gerekmektedir. Toplumun genelinin eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte mühendislik faaliyetlerinin doğurduğu çeşitli sonuçlar daha yakından takip edilmekte ve bunun sonucunda mühendislerin artık problemlerin teknik ve işlevsel yönleri yanında sosyal yönlerini de incelemeleri gerekmektedir. Bu bakış açısı doğrultusunda, mühendislik faaliyetlerinin tasarımı ve planlanması sırasında bir mühendisin profesyonel becerilerinin yeterli görülmesi için temel olarak aşağıdakileri yerine getirmesi beklenmektedir (Meredith, Wong, Woodhead, & Wortman, 1973, p. xv):

- Problemin ortaya çıktığı ortamı göz önünde bulundurması,
- Probleme ilişkili amaç ve hedefleri belirlemesi,
- Problemi ve alternatif çözüm yollarını tanımlayıp modellemesi,
- En uygun çözümün seçilmesini ve uygulanmasını sağlaması

Bu doğrultuda bir mühendisin, “gelişmeleri ve yenilikleri kolayca algılayabilen, bilim ve teknolojinin anlam ve önemini kavramış; analiz etme, tasarlama ve yönlendirme yeteneği gelişmiş, disiplinler arası çalışma alışkanlığına, eleştirel bir bakış açısına, eleştirel tavrını kendine karşı da uygulayabilme özelliklerine sahip, düşünce ve bulgularını açık ve net bir şekilde hem yazılı hem de sözlü olarak ifade edebilecek bir birey” olması gerektiği söylenebilir (Komisyonu, 2005, p. 103). Yukarıdaki beklentilerin karşılanabilmesi için daha net bir mühendislik tanımı yapılması gerektiği açıktır. “Modern toplumun işlemesi için gerekli olan karmaşık fiziksel altyapıyı temin ederek ve bu altyapının sürekliliğini sağlayarak insanların yaşam kalitesini artırmak” tanımı mühendisliğin birçok faaliyetini içermesine rağmen, söz konusu tanımın da bu faaliyetleri yeterince açıkladığını söylemek mümkün değildir. Bu açıdan “çalışma, tecrübe ve uygulama sonucunda elde edilen matematik ve fen bilimleri bilgisinin insanlık yararına kullanılması için doğadaki malzemeleri ve kuvvetleri kullanarak çeşitli ekonomik yollar geliştirmek” şeklindeki tanımının daha uygun olduğu düşünülebilir (Dandy, Walker, Daniell, & Warner, 2008, pp. 1-8). Benzer şekilde “bir düşünce sistemi ve matematiksel düşünme becerisi olup, bilim yoluyla elde edilmiş tüm bilgilerden akıl ve deneyim yoluyla somut sentezlere vararak

insana ve insanlığa yararlı oluşumları yaratma gücü, bilimi, ekonomiyi, zamanı ve fiziksel kaynakları en iyi şekilde değerlendirip optimum çözüm arayışı içinde olmak” ifadesinin de kapsamlı bir tanım olduğu söylenebilir (Gürer, 2005, p. 83).

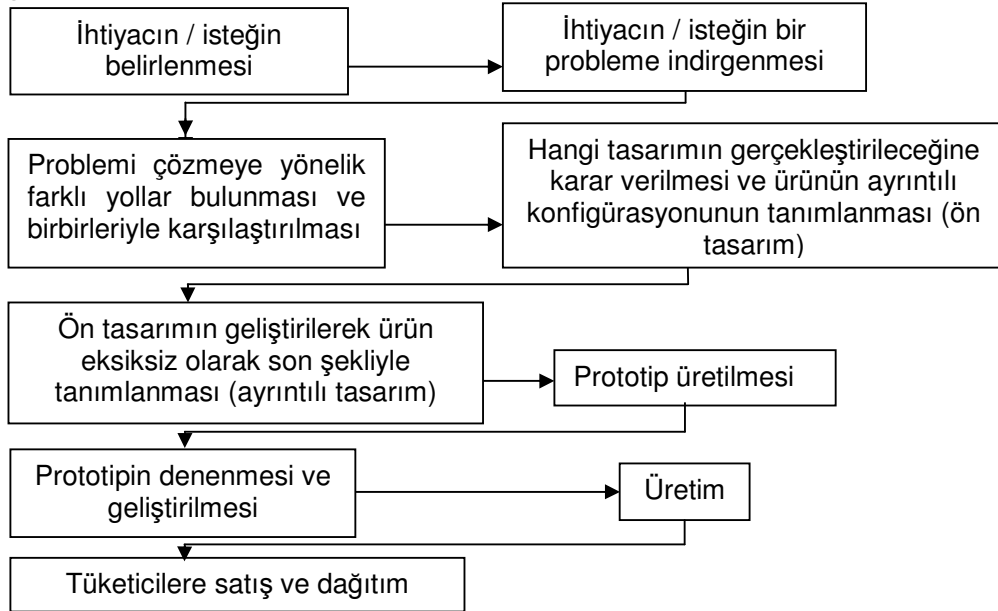
Bu doğrultuda literatürdeki mühendislik tanımları arasında aşağıdakilerin yer aldığı görülmektedir:

- “Bilimsel ve deneye dayalı bilgileri, insanlığa faydalı olacak makine ve malzemelerin tasarımı ve üretimi için kullanma sanatı” (A. Kılıç, 2010b, p. 21)
- “Belirlenen bir gereksinimi karşılamak üzere, etrafımızdaki fiziki çevreyi değiştiren bir ürünün tasarımı, üretilmesi ve işletilmesinin düzenlenmesi işlevi” (Vincenti, 2008, pp. 5-6)
- “Eğitim, deneyim ve uygulama ile edinilen, matematik, doğa ve mühendislik bilimleri bilgileri sonucu kazanılan formasyonun, insanlık yararına bir gereksinmeye yanıt vermek üzere ekonomiklik öğeleri de göz önünde bulundurularak; teknik ağırlıklı ekipmanların, ürünlerin, proseslerin, sistemlerin ya da hizmetlerin tasarımı, hayata geçirilmesi, işletilmesi, bakımı, dağıtımı, teknik satışı ya da danışmanlık ve denetiminin yapılması ve bu amaçlarla araştırma-geliştirme etkinliklerinde kullanılması, tasarlanması, yaratılması işlevi” (TMMOB, 2005b, p. 2)
- “İnsanların her türlü ihtiyacını karşılamaya dayalı yol, köprü, bina gibi bayındırlık; tarım, beslenme gibi gıda; fizik, kimya, biyoloji, elektrik, elektronik gibi fen; uçak, otomobil, motor, iş makineleri gibi teknik ve sosyal alanlarda uzmanlaşmış, belli bir eğitim görmüş kimse” (TDK, 2013)

İngilizce’deki “engineer” veya Almanca’daki “ingenieur” gibi Avrupa dillerinde mühendis anlamına gelen sözcüklerin temelinde Latince’deki “inginerium” kelimesi bulunmaktadır. “Maharet, hususi bir zeka sahibi” anlamına gelen bu kelimenin aksine Türkçe’deki “mühendis” teriminin kökeni ise Farsça’daki “andaze” sözcüğüne dayanmaktadır (Bilir, 2010, p. 2). Ölçü veya geometri anlamına gelen bu kelimenin Arapçası olan ve “çizmek, ölçmek” anlamına gelen

“hendese” sözcüğü ise Türkçede kullanılan mühendis kelimesinin temelini oluşturmuştur (A. Kılıç, 2010b, p. 21). Mühendisliğin İngilizcedeki karşılığı olan “engineer” sözcüğünün ise “ıcat eden, yaratıcı olan kişi” anlamına gelen Latince kökenli “ingeniatorem” (Adams, 1996, p. 4) veya “maharet, hususi bir zeka sahibi” anlamına gelen yine Latince “inginerium” (Bilir, 2010, p. 2) sözcüklerinden türetildiğine ilişkin görüşler bulunmaktadır. Benzer kökenden gelen İngilizce’deki “engine” kelimesinin motor, makine veya lokomotif anlamına gelmesi, mühendislerin birçok cihazın işletilmesinden de sorumlu tutulmasına sebep olmuş olsa da aslında mühendisin temel özelliğinin yaratıcı olmak olduğu söylenebilir (Adams, 1996, p. 4). Bu açıdan değerlendirildiğinde mühendisliğin, tanımlardaki “çizmek” ifadesi sebebiyle mimarlık veya inşaat mühendisliğıyle, “ıcat etmek” ifadesi sebebiyle de makine mühendisliğıyle daha yakın bir kavram olduğu söylenebilir. Benzer şekilde mühendisliğin, yaratıcılık ve üretimin ön planda olduğu teknolojik bir bilim olması dolayısıyla makine mühendisliğıyle büyük ölçüde örtüştüğü de görölmektedir (A. Kılıç, 2010b, p. 21).

Her ne kadar arada bazı farklılıklar bulunsa da genel olarak mühendislik dallarının büyük ölçüde birbirlerine benzediğı söylenebilir. Aradaki farklılıklara örnek olarak bir bilgisayar mühendisinin yazılıma ağırlık vermesi, buna karşın bir makine mühendisinin ise işin donanım kısmına odaklanması verilebilir. Ancak mühendisliğin özü olarak değerlendirilen, mühendislik faaliyetlerine ilişkin karar verme süreci bütün mühendislik dalları için ortaktır (Adams, 1996, p. iv). Bu benzerliğin daha net olarak anlaşılması için mühendislik süreci Şekil 2’deki gibi gösterilebilir:

**Şekil 2. Mühendislik Süreci**

**Kaynak:** Adams (1996, pp. 50-53)

Mühendisliğin temel olarak yaşam kalitesini artırmak ve sürdürmekle ilgilendiği düşünüldüğünde mühendislik faaliyetlerinin kapsamının sürekli olarak genişlemekte olduğu da söylenebilir. Geçmişte insanların ihtiyaçları barınma, korunma ve savunma, temiz su sağlama ve kanalizasyon, iletişim ve taşımayla sınırlıyken günümüzde bu başlıkların her birisi başlı başına bir çok alt mühendislik dalı içerir hale gelmiştir. Bunun yanında kullanılan fiziksel altyapı geçmiştekine göre inanılmaz derecede özelleşmiş, dolayısıyla da verimlilik kat kat artmıştır. Bu gelişime örnek olarak Roma İmparatorluğu döneminde ülkenin bir ucundan diğerine haber göndermenin bir aydan fazla sürmesine rağmen, günümüzde gelişmiş telekomünikasyon teknolojileriyle dünyanın her yeri hatta uzay gemileriyle bile anında sesli ve görüntülü iletişim kurulabilmesi verilebilir. Bu aşamada toplumun ihtiyaçları doğrultusunda mühendislik gelişirken, mühendisliğin gelişimiyle de toplumun değiştiği, diğer bir deyişle mühendislik ve teknolojinin medeniyetle bir bütün olduğu söylenebilir. Bu duruma örnek olarak bir şehrin ulaşım ağının şehirdeki insan sayısına göre gelişmesi, buna karşın ulaşım ağının da belli açılardan şehirde yaşayabilecek insan sayısını belirlemesi verilebilir (Dandy, et al., 2008, pp. 2-4). Bunların yanında mühendislik tanımının

daha net olarak anlaşılabilmesi için mühendisliğin tarihsel gelişiminin de incelenmesi gerekmektedir.

### 2.1.2. Tarihsel Gelişim

Günümüzdeki toplum yaşantısının ortaya çıkmasının büyük ölçüde mühendislerin eseri olduğu göz önüne alındığında mühendisliğin geçmişinin en az büyük kralların veya felsefecilerin tarihi kadar önemli olduğu ve mühendisliğin aslında adı ortaya çıkmadan çok önce var olduğu söylenebilir (Dandy, et al., 2008, p. 1).

Mühendislik tarihi denildiğinde birçok kişinin aklına piramitler veya Çin Seddi gibi şu an için inşaat mühendisliği olarak değerlendirilen tasarımlar gelmektedir. Örneğin M.Ö. 2700-2500 yılları arasında inşa edildiği düşünülen piramitlerin dünya üzerindeki ilk büyük yapılar olduğu söylenebilir. Benzer şekilde eski Yunan Uygarlığı'ndaki Parthenon (M.Ö. 447-438), Romalı mühendislerce tasarlanan Appian Yolu (M.Ö. 312) ve Türk-Moğol saldırılarından korunmak için Çinlilerce inşa edilen Çin Seddi (M.Ö. 220) de bu kapsamda değerlendirilebilir (Arditi, 2009, p. 87). Genelde mühendisliğin tarihçesinde inşaat mühendisliği biraz daha ön planda olmasına karşın özellikle makine, maden ve kimya mühendisliklerinin de çok eski bir geçmişi olduğu bilinmektedir. Bunların yanında 19. yüzyıl'ın başlarına kadar mühendislik disiplinleri arasında ciddi bir ayrıma gidilmediği, hatta ortaçağ ve öncesinde mühendislerle mimarların çalışmalarının büyük ölçüde iç içe geçtiği de söylenebilir. Özellikle eski dönemlerde mühendisler sadece tasarlayan kişi olarak değil de icat eden, yapan hatta çalıştıran kişi olarak da düşünülmekteydi (A. Kılıç, 2010b, p. 21).

Mühendisliğin tarihsel gelişimine ilişkin çok çeşitli görüşler bulunsa da mühendisliğin başlangıcı, yaklaşık iki milyon yıl önceye ait basit el aletlerine veya 400.000 yıl önceki tahta mızrak kalıntılarına dayandırılabilir. İlk başlangıcı tam olarak belirlenemese de ok ve yayın kullanımından ve eski toplumlarda da diğer insanlar için ücret karşılığında çeşitli aletler tasarlayan, hatta kimi zaman bunları üreten profesyonel kişiler bulunmasından ötürü

mühendisliğin en az 15.000 yıllık bir geçmişe sahip olduğu söylenebilir (Adams, 1996, pp. 3-4). Mühendisliğin özünün teknolojik becerinin planlama, tasarım ve örgütsel beceri ile bir araya getirilmesi olduğu düşünüldüğünde, mühendisliğin başlangıcı, yaşadıkları yeri daha güzel ve verimli hale getirmek için yüksek derecede organize olmuş bir çaba gösteren Sümerler'e (MÖ 3000'li yıllar) kadar gidebilir. Benzer şekilde söz konusu başlangıcı, selden korunmak amacıyla şehirlerinin bir kısmını 3,6 metre yüksekliğinde ve 1,8 metre genişliğinde surlarla çevreleyen eski Filistinlilere (MÖ 9000'li yıllar) dayandırmak da mümkündür (Dandy, et al., 2008, pp. 1-2).

Mühendisliğin gelişiminde insanların doğaya ve birbirlerine karşı üstün gelme dürtüsünün ve savaşların önemli rol oynadığı da bir gerçektir. Bu duruma örnek olarak saldırılardan korunmak için Çin Seddi benzeri birçok kale yapılması veya yapılan bu kaleleri yıkmak için İstanbul'un fethinde kullanılanlar benzeri gelişmiş topların üretilmesi verilebilir. Ayrıca insanların sürekli olarak yaşamlarını kolaylaştıracak yollar aramaları da mühendisliğin gelişimine büyük katkıda bulunmuştur. Önceleri hayvanlar kullanılarak yapılan ağır bedensel işler için yeni icat edilen makinelerin kullanılması, bir araya gelmeye başlayan insanların barınma ihtiyaçlarının karşılanması için evler yapılması veya yiyecek üretiminde kullanılacak suyun kontrol edilmesi için geliştirilen çözümler mühendisliğin ilk adımları olarak değerlendirilebilir (A. Kılıç, 2010b, p. 22).

Mühendisliğin, tıpkı doktorluk gibi uzun bir süre temel olarak tecrübe ve deneysel kurallara dayanmasına ve bilimsel bir yaklaşım kullanılmamasına rağmen özellikle Roma döneminde yapılan su kanalları benzeri mühendislik tasarımlarının seviyesine 20. yüzyıla kadar ulaşamadığı da söylenebilir. Bu tarz deneysel mühendisliğin sonu ise, 18. yüzyılda mühendislere geometri, matematik ve mekanik öğretmeyi amaçlayan okullar kurulmasıyla gelmiştir (Dandy, et al., 2008, pp. 7-8). Her ülkede farklı zamanlarda ortaya çıkan ve sistematik eğitim veren mühendislik okullarının ilk örneği olarak 1757 yılında Fransa'da kurulan "Ecole des Ponts et Chaussees" verilebilir (Gürer, 2005, p. 82). 17. yüzyılın sonlarında ise mühendislerin profesyonel bir topluluk olabilecek kadar organize oldukları söylenebilir. Kendini inşaat mühendisi olarak tanıtan ilk

kişi olan John Smeaton tarafından ilk birliğin 1771'de İngiltere'de kurulması da bu yorumu desteklemektedir. Daha sonra bu birliğin 1828 yılında İnşaat Mühendisleri Kurumu'na dönüştüğü ve tam anlamıyla bir profesyonel birlik haline geldiği bilinmektedir (Dandy, et al., 2008, pp. 7-8).

### 2.1.3. Çeşitli Mühendislik Alanları

Mühendisliğin içerdiği bilgi birikiminin son derece kapsamlı olması ve neredeyse tüm meslek ve uğraşlarda görülen uzmanlaşma eğilimi sebebiyle çok sayıda alt mühendislik alanı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte teknolojik ürünlerin birçoğunun birden fazla mühendislik dalının ortak çalışmasını gerektirdiği, dolayısıyla bu alt alanların ortak mühendislik kimliğinden vazgeçilmesini gerektirmediği söylenebilir. Mühendislikteki problemlerin çözüm yollarının neredeyse tüm alt dallar için ortak olması ve aradaki farklılığın çoğunlukla problemin sınır şartlarından veya fiziksel tanımından kaynaklanması da bu görüşü desteklemektedir (Ünsan & Korkut, 2005, p. 175). Bu bakış açısıyla alt mühendislik alanlarının ülkeden ülkeye ve zaman içinde farklılık göstermesi de doğal karşılanmalıdır. Bu farklılıklara karşın, genel bir fikir vermesi açısından Türkiye'de mevcut durumda geçerli olan alt mühendislik dalları Tablo 12'de listelenmiştir:

**Tablo 12.** Türkiye'deki Alt Mühendislik Dalları

Mühendislik Bünyesindeki Alt Dallar			
1	Ağaç İşleri Endüstri	32	Jeofizik
2	Balıkçılık Teknolojisi	33	Jeoloji
3	Bilgisayar	34	Kimya
4	Bilişim Sistemleri	35	Kimya-Biyoloji
5	Biyomedikal	36	Kimya ve Süreç
6	Biyomühendislik	37	Kontrol
7	Biyosistem	38	Kontrol ve Otomasyon
8	Cevher Hazırlama	39	Maden
9	Çevre	40	Makine
10	Deri	41	Makine ve İmalat
11	Deniz Ulaştırma İşletme	42	Malzeme
12	Elektrik	43	Malzeme Bilimi ve Mühendisliği
13	Elektronik	44	Matematik

14	Elektronik ve Haberleşme	45	Mekatronik
15	Elektrik-Elektronik	46	Metalurji ve Malzeme
16	Endüstri	47	Meteoroloji
17	Enerji Sistemleri	48	Mühendislik ve Doğa Bilimleri Programları
18	Fizik	49	Nükleer Enerji
19	Gemi Makineleri İşletme	50	Otomotiv
20	Gemi İnşaatı ve Gemi Makineleri	51	Orman
21	Gemi ve Deniz Teknolojisi	52	Orman Endüstrisi
22	Genetik ve Biyomühendislik	53	Petrol ve Doğalgaz
23	Geomatik	54	Polimer
24	Gıda	55	Raylı Sistemler
25	Harita	56	Su Ürünleri
26	Havacılık ve Uzay	57	Seramik
27	Hidrojeoloji	58	Sistem
28	İmalat	59	Tekstil
29	İnşaat	60	Uçak
30	İşletme	61	Uzay
31	Jeodozi ve Fotogrametri	62	Yazılım

**Kaynak:** ÖSYM Merkezi Yerleştirme ile Öğrenci Alan Mühendislik Lisans Programları (2011)

Mühendislik dallarına ilişkin kapsamlı bir diğer liste ise “Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi (ISCO)” doğrultusunda Türkiye İş Kurumu tarafından hazırlanan Türk Meslekler Sözlüğü’nde yer almakta olup, söz konusu dallardan bazılarına ilişkin tanımlar bu kaynakta detaylı olarak açıklanmaktadır.

Bunun yanında bazı alt dallar ortaya çıkarken, gerek talep olmaması gerekse de yapılan faaliyetlerin içeriğinin diğer dallarla / mesleklerle çakışması nedeniyle çok sayıda mühendislik alanının da geçerliliğini yitirerek yok olduğu görülmektedir. Bu duruma örnek olarak ziraat mühendisliğine olan talebin giderek azalması ve söz konusu alanın faaliyetlerinin ziraat fakültesi mezunlarıyla çakışması sonucunda 2011 yılında Türkiye’de hiçbir üniversitede ziraat mühendisliği bölümünün açılmaması verilebilir.



#### **2.1.4. Mühendislerin Görev Alanları**

Mühendislerin temel işlevleri, diğer bir deyişle görev alanları arasında aşağıdakiler yer almaktadır (Kemper, 1993, pp. 110-117):

##### **2.1.4.1. Araştırma**

Doğa hakkında bilgi edinme ve bu bilgiyi kullanılabilir teoriler haline getirme süreci olarak değerlendirilebilecek araştırma, temelde bilim adamı-mühendis ayrımında en önemli kıstaslardan biri olarak kullanılmaktadır. Genelde mühendisler bilim adamları tarafından elde edilen bilgileri yalnızca kullanırlar, buna karşın buhar kazanı veya elektrik jeneratörü gibi bazı cihazların henüz bunlara ilişkin bir araştırma veya teorik bilgi mevcut değilken buldukları da unutulmamalıdır. Bunun yanında günümüzde uygulama araştırmalarının, diğer bir deyişle bir projenin (örneğin yeni bir cihaz veya sistem geliştirilmesi) gerçekleştirilmesi için yeterli bilgi birikiminin bulunmaması durumunda gereken bilginin edinilmesi için düzenlenen özel araştırmaların büyük bir kısmı da mühendisler tarafından yapılmaktadır.

##### **2.1.4.2. Tasarım ve Geliştirme**

Neredeyse bir bütün haline gelmiş olan tasarım ve geliştirme süreci için, genellikle geliştirmenin bir projenin başarılması için alternatif teşkil eden metodların analizi, karşılaştırılması ve denenmesini içerdiği, buna karşın tasarımın da projenin sonraki kısmında yer alan parçaların ve bunlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesini içerdiği söylenebilir. Gerek kamuda gerekse de özel sektörde çok sayıda mühendisin tasarım ve geliştirmeyle uğraştığı, hatta bu alanda en fazla istihdam edilen çalışanların mühendisler olduğu da unutulmamalıdır. Bu arada birçok işletmede teknik işlerin tamamının yanlış bir şekilde Ar-Ge olarak değerlendirildiği, ancak yapılan faaliyetlerin neredeyse hiç araştırma içermediği de söylenebilir.

#### 2.1.4.3. Test

Bazı örgütlerde bulunan test veya kontrol birimlerinde teknisyenlerin yanında çok sayıda mühendis de görev almaktadır. Objektif bir değerlendirme yapılabilmesi için genellikle üretim ve tasarım birimlerinden bağımsız biçimde örgütlenen bu birimlerde mühendisler tarafından hem tasarımların hem de kullanılan yeni ürün ve malzemelerin testleri yapılmaktadır.

#### 2.1.4.4. Üretim

Tasarlanan bir cihaz veya ürünün halka ulaşabilmesi için öncelikle üretilmesi gerektiği için, çok sayıda mühendisin bu alanda çalışması adeta bir zorunluluk haline gelmiştir. Üretimde çalışan mühendisler genelde işçilerin sorumluluğunu almak yerine ürünle ilgili problemlerin çözülmesiyle ilgilenmektedirler. Bununla birlikte kimi zaman işe yeni başlamış mühendislerin de üretim birimlerinde görevlendirilerek tecrübe kazanmaları sağlanmaya çalışılmaktadır. Üretim mühendislerinin yaptıkları işler arasında, kullanılan makine ve araçları, dolayısıyla üretim süreçlerini geliştirmek ve kalite kontrol en başta yer almaktadır. Genelde aynı kapsamda değerlendirilen bir diğer mühendislik işlevi de tesis mühendisliği olup, üretim mühendisleri daha çok ürünler ve üretim süreçleriyle ilgilenirken söz konusu mühendisler bu sürecin devamlılığını sağlayan binalar ve altyapı ile uğraşmaktadır.

#### 2.1.4.5. İnşa etme

Üretimin inşaat mühendisliğindeki karşılığı olan bu alandaki inşaat mühendisleri ya doğrudan işverene bağlı olarak tüm işçilerin yönetiminden sorumlu olurlar ya da süreç kalitesini kontrolle ilgilenirler ve bir nevi danışmanlık yaparlar. Her iki durumda da inşaat alanında çalışmalarını gereğiğinden bu mühendisler şantiye mühendisi olarak da adlandırılırlar.

#### 2.1.4.6. Satış

Birçok mühendis mesleğini seçerken hiç aklına gelmese bile satış alanında görev yapmakta hatta kimi zaman satış mühendisliği sırasında, mühendislikle olan ilişkilerini tamamen kaybetmektedir. Buna karşın satış mühendisinden beklenen sıradan bir satış çalışanından daha fazladır. Özellikle müşteriye özel tasarımlar satan işletmelerde bu mühendislerden ürünü satmanın yanında, müşterinin ihtiyacını belirlemeleri ve gerekmesi durumunda bu ihtiyacı tam olarak karşılamak için yeni bir tasarım yapmaları da beklenmektedir.

#### 2.1.4.7. Danışmanlık

Mühendisliğin doktorlar ve avukatların yaptıklarına en fazla benzeyen işlevi danışmanlıktır. Buna karşın mühendislerin oldukça sınırlı bir kısmı danışman olarak görev yapmakta ve danışman mühendislerin çok azı bir ücret karşılığında doğrudan topluma hizmet vermektedir. Genelde bu mühendisler, makine, kimya, elektrik ve inşaat gibi çeşitli alanlardan çok sayıda mühendise ek olarak mimarlar, muhasebeciler veya sekreterler gibi farklı özelliklere sahip çalışanları da bünyesinde toplayan büyük danışmanlık firmalarında görev yaparlar.

#### 2.1.4.8. Yöneticilik

Genelde mühendislerin büyük bir bölümünün yönetim alanına kaydığı, hatta mühendislerin yaklaşık % 40'nin otuzlu yaşlarının başlarında proje yöneticisi benzeri unvanlarla yöneticiliğe adım attığı bilinmektedir. Birçok mühendisin bu durumdan belli ölçüde de olsa şikâyetçi olduğu ve aslında yöneticilik yerine mühendislik yapmak istedikleri bir görülebilmektedir.

#### 2.1.4.9. Öğretmenlik

Bazı mühendisler ise aldıkları eğitim sonrasında yeni mühendislerin eğitiminde görev almayı tercih edebilmektedir. Üniversitede mühendislik alanlarının birinde

ders veren bir profesör olmak için öncelikle doktora eğitimini tamamlamak gerekmekte olup, buna ek olarak özel sektör veya kamuda bir süre mühendis olarak görev yapmak da bu tip mühendisler için önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Bunların yanında birçok farklı alt alandan mühendis de çeşitli projelerde proje mühendisi olarak görev yapmaktadır. Sektöre göre çeşitli farklılıklar oluşsa bile, bir proje mühendisinin temel görevleri arasında tasarım taslağı ve tahmini bütçenin hazırlanması, tasarıma ilişkin zaman planlamasının yapılması, tasarım ekibinin oluşturulması, tasarım verilerinin ilgili kişilere / birimlere iletilmesinde koordinatörlük rolünün üstlenilmesi bulunmaktadır. Bunların yanında işteki ilerlemenin teknik açıdan kontrol edilmesi, kullanılacak malzemelerin temin edilmesi (fayda-maliyet açısından en verimli malzemenin seçimi vb.), üretime refakat edilmesi ve kalite kontrol yönünden bazı kararlar verilmesi gibi faaliyetler de yine bu kapsamda değerlendirilebilmektedir. Mühendisler bu faaliyetleri yaparken, başta diğer mühendisler olmak üzere çevrelerindeki birçok çalışandan yardım almaktadırlar. Söz konusu görevler, proje yöneticisinin görevleriyle neredeyse birebir olarak örtüşse de proje mühendisi proje yöneticisinden projeye hala önemli ölçüde teknik girdi (mesleki bilgisi ve yaptığı hesaplamalar sonucunda elde ettiği) sağlamasıyla ayrılmaktadır (Ritz, 1990, pp. 274-286).

Proje mühendisinin çok geniş bir yelpaze içinde yer alan bütün bu işleri yerine getirebilmesi için gerek proje yöneticisi ve müşterilerle gerekse de altında çalışan diğer elemanlarla çok sağlıklı bir iletişim kurması gerektiği açıktır. Benzer şekilde süreci başarıyla yönetebilmesi için proje mühendisinin liderlik becerileri de son derece önemlidir (Ritz, 1990, pp. 284-286).

### **2.1.5. Mühendislerin Kariyer Aşamaları**

Bilim adamları, muhasebeciler ve akademisyenler gibi profesyonellerin önemli bir bölümünde olduğu gibi mühendislerin kariyerlerinde de genel olarak dört farklı aşama bulunduğu görülmektedir (Udall & Hiltrop, 1996, p. 112):

- Çıraklık
- Bağımsızlık
- Danışmanlık
- Stratejik sorumluluk

Bu aşamalara ulaşma zamanları hem profesyonelin kişiliğine hem içinde çalıştıkları örgütün tipine göre değişebilmektedir. Bazı örgütlerde yalnızca yöneticiliğe geçen profesyoneller son iki aşamaya ulaşabilirken, bazılarında bu tarz bir geçiş olmadan da farklı kariyer aşamalarına ulaşmak mümkün olabilmektedir. Buna karşın özellikle dördüncü aşamaya geçenlerin önemli bir bölümünün kısa bir süre için de olsa genel müdürlük yaptığı veya örgütün bütününü etkileyebilecek bir çalışma yaptığı (önemli örgütsel programları yönetmek, yeni bir ürün geliştirmek veya desteklemek, vb.) görülmektedir. Mühendisler söz konusu kariyer aşamalarında ilerlerken işin mühendislik içeren teknik kısmı giderek azalmakta ve bunun yerini yönetsel görevler almaktadır (Lessig, 1973, p. 2).

Mühendislerin kariyer aşamalarına ilişkin bir diğer sınıflandırmada ise bir mühendisin kariyeri altı farklı aşamaya ayrılmaktadır (Coates, 2008, p. 4):

1. Çocukluktan 17 yaşa kadar uzanan bu ilk aşamada mühendisliği hedefleyen genç mekanik şeylerle, cihazların nasıl çalıştığıyla ve üretildiğiyle ilgilenmektedir.
2. 18-22 yaşları arasındaki mühendislik eğitimi sırasında, artık mesleğini seçmiş olan mühendis adayı kendisine ileride gerekecek birçok temel bilgiyi bu aşamada edinmektedir.
3. Üçüncü aşamada genç mühendis ilk işinde veya ilgi alanını tam olarak belirlemek üzere bir çeşit deneme olarak değerlendirilebilecek birkaç farklı iş yerinde görev yapar. 35 yaşına kadar sürebilen bu aşamada genellikle takım çalışması ile grupsal faaliyetler ön plandadır ve mühendis iş yerinde kendine hiyerarşik bir konum elde eder.
4. 50 yaşına kadar sürebilen dördüncü aşamada ise mühendis edindiği tecrübelerle daha fazla yetki ve sorumluluk alarak hem işyerine hem de mesleğine daha fazla katkıda bulunur.

5. Yılların verdiği tecrübe ile olgunlaşan, 50-65 yaş aralığındaki mühendis artık danışmanlık yapmakta ve yeni mühendislere tavsiyeleriyle yol göstermektedir.
6. Son aşama olan emeklilik aşamasında ise kısmi emeklilik veya yarı emeklilik gibi sistemlerle tecrübelerini gençlere aktaran mühendis artık yavaş yavaş işyerinden ayrılmaya hazırlanır. Yaşam süresinin artması, genç işsizlerin sayısının çoğalması veya emeklilik şartlarında değişimler olması sebebiyle bu son aşamanın 65 yaşından önce veya daha sonrasında başlayabilmesi de söz konusudur.

## 2.2. MÜHENDİSLİK MESLEĞİNİN PROFESYONELLEŞME DÜZEYİ

Mühendislerin profesyonel çalışanlar olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ilişkin olarak farklı görüşler bulunmaktadır. Bunlardan ilki mühendislerin profesyonel çalışanlar olduğu görüşüdür. Bu görüşü savunanlar profesyonel olarak kabul ettikleri doktor, avukat ve bilim adamı benzeri meslek sahipleri ile mühendislerin aynı davranışsal özelliklere sahip olduğunu iddia etmektedirler. Diğer bir deyişle mühendislerin, diğer profesyonellerinkine benzer amaç, değer ve ihtiyaçlara sahip olmaları sebebiyle profesyonel çalışanlar grubuna dahil edilmeleri gerektiğini belirtmektedirler. Buna karşın sayıları daha az olsa da mühendislerin profesyonellerden tamamen farklı oldukları tezini benimseyen ve öncekiyle taban tabana zıt bir görüşe sahip araştırmacılar da mevcuttur. Karşıt bu iki görüşe ek olarak, bir nevi orta noktada buluşan ve temelde mühendislerle profesyonellerin birçok açıdan benzemelerine rağmen homojen bir grup olarak değerlendirilemeyeceğini ileri süren üçüncü bir alternatif de bulunmaktadır (Badawy, 1970, p. 210).

Bununla birlikte mühendisliğin profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesinden önce ilk olarak gerek benzer meslek / uğraşlara gerekse de mühendisliğe ilişkin benzer çalışmaların gözden geçirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

### 2.2.1. Diğer Meslek / Uğraşlara İlişkin Çalışmalar

Günümüzde profesyonelleşmeye verilen önemin giderek arttığı görülmektedir. Bu doğrultuda, özellikle tıp alanında profesyonelliğin birçok unsurunun lisans eğitimi sırasında öğrencilere aktarılmaya çalışıldığını, en azından bu yönde bir çaba harcandığını söylemek mümkündür. Bu nedenle yurtdışındaki birçok üniversitede eğitim programı içinde profesyonelleşmeyi destekleyen çeşitli derslere yer verilmekte ve öğrencilerin profesyonelleşme düzeyini ölçmeye yönelik çeşitli değerlendirmelerde bulunmaktadır. Bu değerlendirmelerde elde edilen sonuçların incelenmesi ve farklı üniversitelerde / kurumlarda alınan sonuçların karşılaştırılması sonucunda da hem verilen eğitim içeriği hem de kullanılan değerlendirme araçları sürekli olarak yenilenmektedir (Arnold, 2002, pp. 503-504). Dolayısıyla profesyonelleşme düzeyini belirlemeye yönelik çalışmaların büyük bölümünün hala vaka incelemeleri şeklinde ve genel olarak birbirlerinden bağımsız şekilde yürütüldüğü söylenebilir. Bu doğrultuda literatürde yer alan çalışmalardan bazı örnekler verilerek gerek kullanılan metodolojilerin gerekse de elde edilen sonuçlardan bazılarının bir araya getirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle profesyonelleşme düzeyi çok tartışılan bir alan olan yöneticilik incelenmiştir.

Yöneticiliğin bir meslek olarak değerlendirilmesine yönelik ilk çalışmaların 1920'li yıllarda başladığı ancak günümüzde bile bunun için etik kurallara sahip olması ve bu kuralların meslek üyelerine biçimsel eğitimin bir parçası olarak öğretilmesi gibi unsurların tamamlanmasının gerektiği açıktır. İlk anda böyle bir değişimin kolaylıkla gerçekleşebileceği düşünülebilir. Örneğin sistematik bir bilgi birikimi elde edilmesi için farklı okullar bir araya gelerek ortak bir içerik kolayca oluşturulabilir, bazı etik kurallar üzerinde mutabakat sağlanabilir veya bazı kurum / derneklere yetki verilerek etik kurallara uyulması için çeşitli yaptırımlar uygulanabilir. Buna karşın aslında bu değişim süreci oldukça karmaşıktır. Örneğin bahsi geçen bilgi birikimi için yalnızca okulların değil tüm toplumun hemfikir olması gereklidir. Diğer bir deyişle, toplumun verilen eğitimi tamamlayan adayların tamamının yönetici olmak için gereken tüm bilgilere sahip olduğuna ikna olması gereklidir. Dolayısıyla yöneticilik okullarının, tıp

fakültelerinin doktor adaylarına verdiği benzer bir eğitim vermesi gereklidir ancak bu gerek süre gerekse de içerik açısından en azından şu an için mümkün olmadığından yöneticiliğin tam bir meslek olduğunu söylemek mümkün değildir. Benzer şekilde yeterince kalifiye olmayan bir doktora bile kesinlikle beyin ameliyatı yapma izni verilmezken, hiç yöneticilik eğitimi almamış birinin kolaylıkla yöneticiliğe geçiş yapabilmesi de bu görüşü desteklemektedir. Bu açıdan yöneticilerle diğer profesyonellerin gerçekleştirdikleri faaliyetlerin doğasının farklı olması da önemlidir. Örneğin bir doktorun mesleki faaliyeti sonucunda bir teşhis / reçete, bir avukatın mesleki faaliyetinin sonucunda bir rapor / sözleşme veya bir mühendisin mesleki faaliyetinin sonucunda bir proje ortaya çıkmaktadır. Buna karşın bir yönetici bunlar gibi birçok çıktıyı girdi olarak kullanır ve işletmenin başarısını artırmaya çalışır ancak sonuçta çok net bir çıktı ortaya çıkarmaz. Diğer bir deyişle yöneticiler her şeyden belli ölçüde anlarken, hiçbir alanda yeterince uzmanlaşamadıkları için yöneticiliğin bir meslek olduğu tezinin tartışmaya açık olduğu söylenebilir (Barker, 2010, pp. 54-57).

Meslek-uğraş ayrımında kullanılan bir diğer kriter olarak eğitim süreci de ele alınabilir. Meslekler için bu süreç temel olarak, potansiyel adayların entelektüel kapasitelerine göre seçildiği veya elendiği bir kabul alt süreci, alanla ilgili bilgilerin eğitmenlerce aktarıldığı bir eğitim alt süreci ve diploma benzeri bir belgelendirmenin verildiği bir değerlendirme alt süreci olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır. Yönetim benzeri uğraşlarda da ilk bakışta aynı alt süreçlerin bulunduğu düşünülebilirse de aslında arada önemli farklar bulunmaktadır. Profesyonel eğitim hiç veya çok az bilgiye sahip bir bireyi kalifiye bir çalışan haline getirmeye çalışırken, yöneticilik eğitiminde hedef, tecrübeleri paylaşmak, bunları kavramsallaştırmak ve bunların daha iyi anlaşılmasını sağlamaktır. Dolayısıyla bu tip bir eğitim için, MBA tarzında belli ölçüde tecrübe sahibi öğrenciler daha uygundur. Yine profesyonel eğitimde başarı ağırlıklı olarak bireye bağlıyken, diğer alternatif için başarıda öğrenci grubu ve çevre daha ön plandadır (Barker, 2010, p. 58).

Bunun yanında Raelin de yöneticiliğin gerek mesleğe girişe ilişkin bir kontrol uygulanması konusundaki eksiklikler sebebiyle güç yaklaşımı açısından



gerekse de ortak bir mesleki bilgi birikiminin ve etik kuralların oluşturulamaması, tüm yöneticileri bir araya getiren bir meslek örgütünün bulunmaması ve özerklikle ilgili eksiklikler sebebiyle özellikler yaklaşımı açısından tam bir meslek olmadığını belirtmiştir. Bunun yanında yöneticiliğin özellikleri itibariyle ileride de tam bir meslek haline gelmesinin mümkün olmadığını vurgulamıştır (1990, pp. 23-26).

Gerhold pazar araştırmacılığı uğraşını incelemiş ve söz konusu faaliyetin aslında basit bir uğraştan daha fazlası olduğunu ifade etmiş ancak açık bir şekilde pazar araştırmacılığının tam bir meslek olmadığını da vurgulamıştır. Ayrıca bu uğraşın meslekleşebilmesi için yapılması gerekenleri ortaya koymaya çalışmıştır. Bunun için öncelikle sektörün ve mesleğin içeriğinin net olarak tanımlanmasının ve bir çeşit üyelik veya aidiyet algısı ile mensuplar arasında kolektif bir kimlik oluşturulmasının gerektiğini ifade etmiştir. Ardından yeni adayların mesleğe katılabilmeleri için yeterli olduklarını gösterecek lisans benzeri bir düzenlemeye gidilmesinin ve topluma karşı sorumluluğun tam olarak yerine getirilmesi için etik kuralların konmasının gerekli olduğunu belirtmiştir (1974, pp. 9-10).

Kütüphanecilik temelde sahip olduğu bilgi birikimi nedeniyle profesyonelleşmesi en zor alanlardan birisi olarak değerlendirilebilir. Bunun nedeni kütüphanecilik bilgisinin toplum tarafından büro işi veya yönetsel bir iş olarak değerlendirilmesidir. Hatta kütüphanecilerin temel referans grubu olarak değerlendirilebilecek profesörler bile genelde kütüphanecilik bilgisinin çok da kritik olmadığını ifade etmektedirler. Aynı problem özellikle ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenleri için de geçerlidir. Çoğu yetişkin çok kısa bir hazırlığın ardından en azından sınıfta anlatılan ders içeriğine hâkim olabileceğini düşündüğu için sınıf öğretmenliğinin profesyonelleşme düzeyi göreceli olarak sınırlı kalmıştır (Goode, 1969, p. 286).

Üst düzey yöneticiliğin (CEO, CFO vb.) profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesi için hem güç hem de özellikler yaklaşımını kullanarak bir yapılan değerlendirme sonucunda söz konusu uğraş mensuplarının birer profesyonel olarak kabul edilemeyecekleri belirtilmiştir. Bu kapsamda CEO seçiminde

kullanılan kriterleri temel alan bir metodolojiyle, toplum için önemli olmanın diğere bir deyişle üst düzey yöneticiliğın sosyal ve politik etkiyle sağladığı gücün tek başına profesyonellik için yeterli olmadığı ve özellikle son dönemde üst düzey yöneticilerin de çeşitli mekanizmalarla ciddi biçimde kontrol edildikleri vurgulanmıştır. Bunun yanında üst düzey yöneticiliği tanımlayan bir bilgi ve beceri bileşiminin, diğere bir deyişle uzmanlık bilgisinin, bulunmamasının da özellikler yaklaşımı açısından mesleki bağıllık veya tüm üst düzey yöneticileri bünyesinde toplayan bir meslek örgütü olmaması gibi ciddi bir eksik olduğu ifade edilmiştir (Raelin, 1997a, pp. 18-26). Benzer şekilde bir bilgi birikimi üzerinde tekel oluşturulmaması ve yöneticilerin kendi üstleri tarafından doğrudan yönetsel kriterlere göre değerlendirilmeleri sebebiyle, yöneticilerin de profesyonel olarak kabul edilip edilmeyeceklerinin de tartışmaya açık olduğu ifade edilmiştir (Raelin, 1997a, pp. 16-17).

Karasu (2001) da Türkiye’de kamu yönetimi alanındaki çalışanların profesyonelleşme düzeyini değerlendirmiş ve sonuç olarak kamu yönetiminin uzun geçmişine karşın henüz tam bir meslek haline gelemediği belirtmiştir. Çalışmada bu sonuca ulaşılmasında, kamu yönetiminin yeterli düzeyde sistematik bir bilgi birikimine sahip olmamasının, mesleki eğitimde eksiklikleri bulunmasının ve yasal olarak tanınma açısından geride olmasının rol oynadığı ifade edilmiştir (Karasu, 2001, pp. 280-283).

Tuncer (2010, p. 64) halkla ilişkiler alanındaki çalışanların profesyonelleşme düzeyini kendi içlerinde de birbirleriyle ilişkili olan beş unsurdan (toplumsal fayda, iş üzerinde uzmanlaşma, biçimsel mesleki eğitim, mesleki etik kuralları ve mesleki dernekleşmeden) oluşan bir model doğrultusunda değerlendirmiştir. Çalışma sonucunda halkla ilişkilerde bu unsurların tamamının bulunduğu, dolayısıyla söz konusu faaliyetin bir meslek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Emre (2009, pp. 102-107) ise Türkiye’deki gazetecilerin profesyonelleşme düzeyini değerlendirmiş ve sonuç olarak hem bir meslek olarak gazeteciliğın hem de bireysel anlamda gazetecilerin profesyonelleşme açısından istenilen düzeyde olmadıklarını belirtmiştir.

Soyşekerci (2007, pp. 282-285). Türkiye'deki örgütlerde bir profesyonel olarak akademisyenlerin yönetilmesine yönelik bir çalışma yapmıştır. Bu doğrultuda akademisyenlerin temel problemleri arasında klasik ast-üst ilişkilerine uymalarının beklenmesi, ekonomik sıkıntılar, iş tatminsizliği gibi sorunların yer aldığını ve Türkiye'deki problemlerin genel olarak gelişmiş ülkelerdeki problemlerle benzer nitelikli olduğunu belirtmiştir.

M. Kılıç (1998, pp. 171-177) hekimlerin hastanelerdeki özerklik düzeyini incelemiş ve çalışma sonucunda hekimlerin özerkliğe ilişkin beklentilerinin algılanana göre oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında söz konusu farklılığın ortaya çıkmasında rol oynayan etkenler arasında hekimlerin tanı ve tedavilerin kontrolüne istedikleri ölçüde etki edememelerinin, hizmet sunulan hasta profillerinin ve kaynak kullanımının yer aldığı belirtilmiştir.

### **2.2.2. Mühendisliğe İlişkin Çalışmalar**

Mühendisliğin tam bir meslek olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ilişkin tartışmalar da tıpkı diğer birçok uğraşta / meslekte olduğu gibi devam etmiş ve farklı araştırmalarda birbirlerinden oldukça değişik sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin Newell (1922) ve Harlow (1973) gibi bazı araştırmacılar mühendisliğin bir meslek, mühendislerin de profesyonel olarak görülmesi gerektiğini belirtirken, Strauss (1963) gibi yazarlar ise mühendislerin birer yarı profesyonel olduğunu ileri sürmüşlerdir (Kerr, et al., 1977, p. 330). Benzer şekilde Bowie (1985) ise mühendisleri profesyonel çalışanlar olarak kabul ederken, bununla birlikte yöneticilerin de birer profesyonel olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Mühendisliğin meslek olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ilişkin olarak "Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi (ISCO)" önemli bir kaynak teşkil etmektedir. Her ne kadar bu çalışmada meslek-uğraş ayrımı temel hedef olarak belirlenmese de yapılan sınıflandırma sayesinde aynı sonuca ulaşılabilmektedir. Bu sınıflandırma ile çalışanlar aşağıdaki temel gruplara ayrılmışlardır(ISCO, 2008):

- Yöneticiler
- Profesyonel meslek mensupları
- Teknisyenler, teknikerler ve yarı profesyonel meslek mensupları
- Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar
- Hizmet ve satış elemanları
- Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları
- Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar
- Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar
- Nitelik gerektirmeyen meslekler
- Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler

Bu sınıflandırmada mühendislik, “bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları” başlığı altında yer almaktadır. Diğer başlıklar arasında sağlık, eğitim, iş ve yönetim, bilgi ve iletişim teknolojisi ile hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensuplarının bulunması ve doktorluk benzeri meslek olduğu herkes tarafından kabul edilen faaliyetlerin bu başlık altında toplanması da mühendisliğin bir meslek olarak değerlendirilebileceği görüşünü desteklemektedir.

Amerika’da mühendislere mesleki alanda profesyonelliğin kendileri için ne ifade ettiği sorulduğunda, alınan cevaplar arasında ilk sırada teknik yeterlilik ve beceri yer alırken, bunu aslında birer sonuç olan mesleki saygınlığa sahip olmak ile doktorlar veya avukatlara benzer bir şekilde yüksek standartlara ve meslek örgütlerine sahip olmak takip etmiştir. Bu listede kişisel özellikler olan yaratıcılık, sorumluluk alabilme ve etik kurallara bağlılık çok daha aşağıda kalırken mühendislerin yöneticilerine profesyonel bir mühendisten ne bekledikleri sorulduğunda teknik yeterlilik, sorumluluk alabilme ve etik kurallara bağlılık ilk sıraları almıştır. Bunun yanında mühendislerin yalnızca %27’sinin mesleki birliklere üye olması da mühendislerin profesyonelleşme düzeyine ilişkin bazı soru işaretleri doğurmaktadır. Bu olumsuzluklara karşın mühendisliğin sürekli olarak mesleki gelişmeleri takip etmeyi gerektirmesi ve mesleki yaşlanmanın (mühendisin sahip olduğu bilgi ve becerilerin güncelliğini yitirerek geçersiz hale gelmesi) çok hızlı olması mühendisliğin bir meslek olarak değerlendirilmesini

desteklemektedir. Benzer bir yorumun mühendislerin diğer rutin işlerden farklı olarak daha önce bulunmayan şeyler yaratarak topluma önemli hizmetlerde bulunmalarına ilişkin olarak da yapılabileceği söylenebilir (Kemper, 1990, pp. 9-10).

Amerika'da profesyonel çalışan tanımı mühendisleri de içine alacak şekilde hem iş hem de çalışan bazlı olarak yapılmıştır (Kemper, 1990, p. 11). Buna göre profesyonel çalışanın işi;

- Rutin zihinsel ve fiziksel işlerin aksine, ağırlıklı olarak entelektüel ve değişken bir karaktere sahip olmalı,
- Yapılması sırasında düzenli olarak takdir ve değerlendirme içermeli,
- Üretilen çıktının veya elde edilen sonucun belirli bir zaman dilimine göre standartlaştırılmayacağı bir karakterde olmalı,
- Bir bilim dalında özelleşmiş entelektüel eğitim verilen yüksek öğrenim kurumlarından (genel akademik eğitim verilen, çıraklık benzeri veya rutin fiziksel ve zihinsel eğitim verilen kurumlar hariç) elde edilebilen gelişmiş bir bilgi birikimi gerektirmelidir.

Bunun yanında çalışan bazlı tanımda ise profesyonel çalışanın yukarıda belirtilen özelliklere sahip bir eğitimi tamamlamış olması ve kendini geliştirerek yukarıda belirtildiği gibi profesyonel bir çalışan haline gelmek için profesyonel birinin gözetiminde çalışıyor olması vurgulanmaktadır.

Mühendisliğin bir meslek olduğu büyük ölçüde kabul edilse bile bu tüm mühendislerin otomatikman birer profesyonel olduğu anlamına gelmemektedir (Kemper, 1990, p. 11). Örneğin Alie, profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesi için kullanacağı kriterleri belirlerken bunların kolay ve güvenilir şekilde değerlendirilebilmesini ön plana çıkarmış ve bireysel bazda bir araştırma yöntemi benimsemiştir. Bu doğrultuda kendini mesleğiyle özdeşleştirme, lisans diplomasına sahip olma veya lisansüstü eğitime devam etme ve profesyonel örgüte üyelik olmak üzere üç farklı kriteri esas almıştır. Bu kapsamda temel olarak profesyonelleşmenin rasyonel yönetimle ilişkili olup olmadığı, mühendislerden oluşan bir grup üzerinde ve bir birleşmenin hemen öncesi ile

dört yıl sonrası arasında bir karşılaştırma yapılarak incelenmiştir. Rasyonel yönetimin bağımsız değişken olarak kabul edildiği bu çalışma sonucunda mühendislerin büyük bölümünün, beklenmedik bir şekilde kendilerini çalıştıkları işletmeyle özdeşleştirdikleri, diğer bir deyişle tam bir profesyonel olarak değerlendirilemeyecekleri görülmüştür (Alie, 1982, pp. 68-81).

Toren ise mühendisliğin çok önemli ve sistematik bir bilgi birikimine sahip olduğunu ancak tüm mühendislik bilimlerini içine alacak kolektif etik kuralların bulunmaması nedeniyle mühendisliğin tam bir meslek olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir (Toren, 1969, p. 147). Benzer şekilde Olson'un (1972) 800 mühendis üzerinde yaptığı çalışma, eğer kamu çıkarlarına aykırı bir kurumsal davranış keşfetseler bile mühendislerin büyük bölümünün "gammaz" olmaksızın sessiz kalacağını göstermiştir. Bu çalışmada mühendislerin ancak yarıya yakınının işverenlerinin etkinliklerini ya da ürünlerini açık bir şekilde eleştirebildiği ve dolayısıyla mühendisliğin profesyonelleşme düzeyinin istenen ölçüde olmadığı belirtilmiştir (Gelmez, 2010, p. 15).

Bunların yanında Bowie de mühendisliğin özellikler yaklaşımına göre değerlendirildiğinde, hukuk ve tıp gibi bir tam meslek olmadığını ifade etmiştir. Buna karşın aynı değerlendirme tutumsal yaklaşıma göre yapıldığında ise mühendisliğin, işletme gibi diğer birçok benzeriyle birlikte bir meslek olarak görülmesi gerektiğini vurgulamıştır. Çalışmada özellikler yaklaşımı doğrultusunda, bir uğraşın meslek olma kriterleri arasında aşağıdakiler kullanılmış olup, mühendislerin bunlar arasından 2. ve 7. maddedeki kriterleri tam olarak yerine getiremedikleri ve bu nedenle doktorlar veya avukatlar kadar profesyonel olarak görülemeyecekleri belirtilmiştir (Bowie, 1985, pp. 43-44):

1. Ortalamaya göre daha karmaşık bir bilgi birikimine sahip olmalı ve bu bilgi birikimini temel almalıdır,
2. İncelediği konuyla ilgili olarak teorik bir sıkıntıyı / eksikliği gidermelidir,
3. Sahip olduğu teorik ve karmaşık bilgiyi insani ve sosyal problemlere pratik çözümler getirmek için uygulamaya koymalıdır,
4. Üyeler sahip olunan bilgi birikimini artırmak ve geliştirmek için istekli olmalıdır,

5. Üyeler bildiklerini sonraki nesillere usta-çırak ilişkisi içinde değil de detaylı ve biçimsel yollarla aktarmalıdır,
6. Kriter ve mesleğe kabul mekanizmaları oluşturarak birlik / dernek gibi çeşitli meslektaş oluşumları organize edilmelidir,
7. Çeşitli ihtiyaçları olan toplum için bazı hayır işleri yapmayı da içine alacak şekilde dışa dönük bir ruha sahip olmalıdır

Her ne kadar kaç doktor veya avukatın yukarıdaki kriterlerin tamamını sağladığı tartışılmalıysa da bu tarz bir değerlendirmeye daha kapsamlı bir eleştiri olarak bir meslekle diğer uğraşlar arasındaki temel ayrımın, hizmet / kar odaklı olma veya uzmanlaşmış / sıradan bilgi yerine toplum içindeki güç ve prestije dayanması fikri öne sürülebilir. Bu görüşe göre bir çalışanın profesyonel olarak değerlendirilebilmesi aşağıdakiler benzeri bazı davranışlara sahip olması gerekmektedir:

1. Mesleğini yalnızca bir para kazanma şekli olarak görmez,
2. Mesleğiyle ilgili ahlaki kısıtlamaları bilir, destekler ve mesleği için profesyonel kurallar geliştirmeye çalışır.
3. Mesleğinde rekabeti destekler (profesyonel olmayanlar arasında mesleğini daha iyi yapma açısından rekabet yoktur) ve sürekli olarak mesleğini daha iyi yapmasını sağlayacak yollar için arayış halindedir,
4. İşinin kalitesine kendi kişisel ilerlemesinden daha çok önem verir,
5. Mesleğini topluma faydalı bir hizmet sunmak olarak değerlendirir,
6. Sürekli olarak mesleğini daha iyi yapmasını sağlayacak yollar için arayış halindedir,
7. Çeşitli profesyonel erdemler (doğruluk, vb.) geliştirmeye çalışmaktadır

Görüldüğü üzere, tıpkı diğer mesleklerde olduğu gibi mühendisliğin profesyonelleşme düzeyinin değerlendirilmesinde de kullanılabilecek farklı yöntemler doğrultusunda birbirlerinden önemli ölçüde değişik sonuçlara ulaşılabileceği açıktır. Bu duruma örnek olarak; amaçlarına ulaşmak için sosyal bilimlerdeki bilgi birikiminden yararlanmalarını veya en önemli başarı kriterlerinden birisinin insan davranışını tahmin ve kontrol etmek olduğunu göz önüne alarak yöneticilerin de tıpkı doktorlar, mühendisler ve bilim adamları gibi

bir profesyonel olduğuna karar verilmesi gösterilebilir. Aynı bakış açısıyla, bir profesyonelin mutlaka bilim adamları gibi bilgi üretmesinin gerekmediği, yalnızca mesleğini hakkıyla yapabilecek kadar bilgiye sahip olmasının ve bu bilgiyi uygun şekilde kullanabilmesinin yeterli olduğu söylenebilir (McGregor, 1960, pp. 3-5). Bu tarz bir değerlendirme doğrultusunda mühendisliğin neredeyse bir ön kabul olarak bir meslek ve mühendislerin de profesyonel olarak nitelendirileceği açıktır (McGregor, 1960, p. 11). Benzer şekilde mühendislikteki meslek örgütlerinin oldukça iyi bir şekilde organize olmaları, mühendislerin topluma hizmet etme idealine sahip olmaları, sürekli kendilerini geliştirmeye ve daha yüksek standartlar belirlemeye yönelik çalışmaları da mühendisliğin bir meslek olarak değerlendirilmesini desteklemektedir (Kemper, 1990, p. 9).

Türkiye’de mühendislerin profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine yönelik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. 1998 yılında gerçekleştirilen “Türkiye’de Mühendis-Mimar Kimliği ve Meslek Örgütlenmeleri Araştırması” ülkemizde bu alanda yapılan en önemli çalışmalardan birisidir. Bu çalışmaya göre mühendisler Taylor ve Veblen yönelimli olmak üzere iki farklı uç noktaya sahip bir ölçek üzerinde yer almaktadır. Taylor yönelimli mühendisler sermaye ve emeğin çıkarlarının uyum içinde birlikte bulunabileceğini savunurken, Veblen yönelimlilerse sermaye ve mühendislik arasında tıpkı emek ve sermaye arasındaki gibi bir çelişki olduğu ifade edilmektedir (Köse & Öncü, 2000, pp. 29-31). Bu yorum doğrultusunda ülkemizdeki mühendislerin önemli bir bölümünün Taylor yönelimli olduğu, diğer bir deyişle mühendislerin istenilen düzeyde profesyonelleşemediği söylenebilir.

Bunların yanında, doğruluğu tartışmalı olsa da mühendis kökenli milletvekillerinin sayısının artması sebebiyle ANAP iktidarı dönemi kimi zaman “mühendisler iktidarı” olarak değerlendirilebilmektedir. Bu değerlendirmeye göre söz konusu dönemde gerçekleşen bazı pragmatist davranışların mühendislere mal edilebileceği ve bu açıdan mühendislerin yeterince profesyonelleşemedikleri dolaylı olarak da olsa belirtmiştir (Göle, 2008, p. 8).



### 2.2.3. Profesyonelleşme Düzeyinin Ölçümüne İlişkin Çalışmalar

Günümüzde geçerli olan toplum düzeninin temel yapıtaşları durumundaki meslekler ve bunları oluşturan profesyonellerin gerek sayılarında gerekse de toplum içindeki konularında çeşitli değişimler olması profesyonelleşme düzeylerinin belirlenmesini önemli ve gerekli hale getirmektedir. Bu nedenle Carr-Saunders ve Wilson (1933), Wilensky (1964), Abbott (1988) ve Barber (1996) gibi birçok sosyolog bu alanda çeşitli çalışmalar yapmıştır. Buna karşın profesyonelleşme düzeyinin ölçülmesine yönelik çalışmaların ise oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda profesyonelleşme kavramıyla ilişkili olan başlıca ölçek geliştirme çalışmaları arasında aşağıdakilerin yer aldığı söylenebilir:

**Tablo 13.** Profesyonelleşme Düzeyine İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışmaları

Yazar	Makale
Hall (1968)	Professionalization and Bureaucratization.
Snizek (1972)	Hall's Professionalism Scale: An Empirical Reassessment.
Bartol (1979)	Professionalism as a Predictor of Organizational Commitment, Role Stress, and Turnover: A Multidimensional Approach.
Haywood-Farmer ve Stuart (1990)	An Instrument to Measure the 'Degree of Professionalism' in a Professional Service.
Swales (2003)	Professionalism: Evolution and Measurement.
Chisholm ve diğ. (2006)	Instructional Design and Assessment: Development of an Instrument to Measure Professionalism.
Mat ve Zabidi (2010)	Professionalism in Practices: A Preliminary Study on Malaysian Public Universities.
Pavlin ve Kogovšek (2007)	Qualitative and Quantitative Approaches to the Measurement of Complex Social Phenomena: A Case of Occupational Professionalisation.
O'Reilly, Pallette ve Bloom (1980)	Perceptual Measures of Task Characteristics: The Biasing Effects of Differing Frames of Reference and Job Attitudes.

Hall (1968, pp. 92-104) temel olarak profesyonelleşme düzeyinin belirlemesine yönelik bir ölçek geliştirmeye çalışmış ve bu çalışmada profesyonelleşmenin alt boyutları arasında meslek örgütünün temel referans olarak kullanılması,

topluma hizmet inancı, yalnızca meslektaşları tarafından kontrole inanç, mesleki bağlılık ve özerklik olmak üzere beş unsurun bulunduğunu belirtmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan anket doktorlar, hemşireler, muhasebeciler, öğretmenler, avukatlar, sosyal hizmet görevlileri, brokerlar, kütüphaneciler, mühendisler, personel yöneticileri ve reklam yöneticilerinden oluşan 11 farklı alandan 328 kişi tarafından cevaplanmıştır. Araştırma sonucunda her alt boyut için 10'ar ifade olmak üzere toplam 50 ifadeden oluşan ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach alfa katsayısının 0.86 olduğu görülmüştür.

Snizek (1972, pp. 109-114) ise Hall'ın (1968) kullandığı ölçeği temel alarak profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine yönelik bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma sonucunda Hall'ın (1968) belirlediği profesyonelleşmenin alt boyutların her birinin yalnızca beş ifade ile ölçülmesinin yeterli olacağı belirlenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan anket havacılık, nükleer ve kimya mühendisleri, fizikçiler ve kimyacıardan oluşan 566 kişi tarafından cevaplanmıştır. Araştırma sonucunda beş alt boyut için toplam 25 ifadeden oluşan ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach alfa katsayısının 0.80 olduğu ve bu şekilde ölçeğin faktör analizi sonuçlarının daha iyi çıktığı görülmüştür.

Bartol (1979, pp. 815-821) temel olarak profesyonelleşme düzeyi ile örgütsel bağlılık, rol stresi, işten ayrılma ve işten ayrılma beklentisi gibi bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bunların yanında algılanan profesyonel ödül kriterlerinin etkisi de incelenmiştir. Profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesi için Hall (1968) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmış ancak bu ölçek Snizek'in (1972) ile Kerr ve diğerlerinin (1977) eleştirileri doğrultusunda aynı beş alt boyutta 20 ifade içerecek şekilde değiştirilmiştir. Araştırma örneklemini olarak ulusal bir örgütün üyelerinden rastgele seçilen 250 bilgisayar uzmanı belirlenmiş ve 159 geçerli cevap alınmıştır. Araştırma sonucunda meslektaş denetimi dışındaki diğer alt boyutların örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği ve bu değişkeni önemli ölçüde açıkladığı görülmüştür. Bunun yanında örgütte profesyonel ödül kriterlerinin yüksek olmasının profesyonelleşmenin tüm alt boyutlarını ve örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği, buna karşın rol stresini, işten ayrılma ve işten ayrılma beklentisini ise azalttığı görülmüştür.

Haywood-Farmer ve Stuart (1990, pp. 336-347) temel olarak profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine yönelik bir ölçek geliştirmeye çalışmış ve bu çalışmada profesyonelleşmenin boyutları arasında mesleki özerklik, bilgi tabanı, sosyal önem ve kendine güven olmak üzere dört unsurun bulunduğunu belirtmiştir. Bunların yanında mesleki özerklik de çalışma kapsamında kurallar ve düzenlemeler, görev bağımsızlığı ile yakından denetim olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilmiştir. Araştırma örneklemi olarak Ontario şehri telefon rehberinden elde edilen 101 pratisyen ve 143 uzman doktor belirlenmiş ve bunlardan 38 pratisyen ve 78 uzman doktor tarafından anket cevaplanmıştır. Araştırma sonucunda boyutların güvenilirliklerine ilişkin Cronbach alfa katsayılarının 0,52-0,76 arasında değiştiği görülmüş ve profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine yönelik bir ölçek için ilk aşamada bu değerlerin yeterli olduğu kabul edilmiştir. Bunun yanında uzman doktorlarla pratisyenler arasında mesleki özerklik, bilgi tabanı ve kendine güven açısından anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür.

Swales (2003, pp. 155-178) temel olarak profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine yönelik bir ölçek geliştirmeye çalışmış ve bu çalışmada güvenilirliği diğer ölçek alternatiflerine göre daha yüksek olduğu için Hall (1968) tarafından geliştirilen ölçekten faydalanmıştır. Araştırma örneklemi olarak İngiltere'deki üç profesyonel meslek örgütünden iletişim bilgileri elde edilen 1000 muhasebeci ve 1000 kimyacı belirlenmiş ve 138'i özel sektörden, 166'sı ise kamudan toplam 304 muhasebeci ile 329 kimyacı tarafından anket cevaplanmıştır. Bunun yanında 33 katılımcıya yapılan ön uygulamaya ilişkin analizler sonucunda mesleğe bağlılık alt boyutu yerine Blau (1985) tarafından geliştirilen profesyonel bağlılık alt boyutunun konması tercih edilmiştir. Araştırma sonucunda ölçekten dört soru çıkarılmış ve 21 soruluk anketin güvenilirliğine ilişkin Cronbach alfa katsayısının 0,77 olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda profesyonelleşme düzeyinin bazı çalışmalarda olduğu gibi bağımsız alt boyutlardan oluşan bir yapı şeklinde değil de bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği görülmüştür.

Chisholm ve diğ. (2006, pp. 1-6) eczacılık alanında kullanılması amacıyla profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine yönelik bir ölçek geliştirmeye çalışmış ve bu çalışmada profesyonelleşmenin temel boyutlarının başkalarını düşünme, hesap verilebilirlik, mükemmeliyet, görev bilinci, onur ve dürüstlük ile başkalarına saygı olduğu kabul edilmiştir. Araştırma örneklemini olarak Georgia Üniversitesi Eczacılık Bölümü'nden 133 birinci sınıf öğrencisi ve 125 yeni mezun eczacı belirlenmiş, bunlardan 130 öğrenci ve 101 eczacı tarafından anket cevaplanmıştır. Araştırma sonucunda boyutların güvenilirliklerine ilişkin Cronbach alfa katsayılarının 0,72-0,85 arasında değiştiği görülmüş ve ölçeğin tamamının katsayısının ise 0,82 olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında birinci sınıf öğrencileriyle yeni mezun eczacılar arasında profesyonelleşme düzeyi açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür.

Mat ve Zabidi (2010, pp. 138-145) temel olarak akademisyenlerin profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine yönelik bir ölçek geliştirmeye çalışmıştır. Profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesi için Hall (1968) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmış ancak bu ölçek akademisyenlere uyarlanarak 19 ifade içerecek şekilde değiştirilmiştir. Araştırma örneklemini olarak Malezya'nın doğu kıyısındaki devlet üniversitelerindeki akademisyenler belirlenmiş ve 239 geçerli cevap alınmıştır. Araştırma sonucunda katılımcılar için en önemli alt boyutun özerklik olduğu ve mesleki topluluğa bağlılık ile sosyal sorumluluk alt boyutlarında katılımcıların yüksek ortalamalara sahip oldukları belirlenmiştir. Bunların yanında çeşitli sebeplerle en düşük ortalamaya sahip alt boyutun ise mesleki bağlılık olduğu görülmüştür.

Pavlin ve Kogovšek (2007, pp. 99-115) temel olarak tüm uğraş ve mesleklerin profesyonelleşme düzeylerini göreceli olarak belirlemeye yönelik çalışmasında, daha önceki nitel ve nicel yaklaşımlar ışığında bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçekte alt boyutlar olarak biçimsel eğitimin kurumsallaşma düzeyi, mesleki düzenlemeler ve meslek örgütlerinin bulunması esas alınmıştır. Araştırma örneklemini olarak Ljubljana'daki 63 farklı meslekten 1512 kişi belirlenmiştir. Çalışma sonucunda birçok uğraş / mesleğin profesyonelleşme düzeylerine göre sınıflandığı bir liste oluşturulmuştur.

O'Reilly, Pallette ve Bloom (1980, pp. 118-131) temel olarak benzer işler yapanların iş özelliklerine ilişkin algılarındaki farklılığın sebeplerinin araştırıldığı çalışmada profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine yönelik bir ölçek kullanmıştır. Bu ölçekte Hall (1968) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmış ancak ölçekteki her bir boyut için Snizek'in (1972) çalışmasında en yüksek faktör yüküne sahip üç ifade kullanılarak ölçek 15 ifade içerecek şekilde değiştirilmiştir. Araştırma örneklemi olarak başka bir çalışmadan elde edilen 98 hemşireye ilişkin veriler içinden aynı işi yapan 76 tanesi seçilmiştir. Çalışma sonucunda aynı işi yapan hemşireler arasında profesyonelleşme düzeyleri açısından farklılıklar olduğu ve bu farklılıkların işe ilişkin algılarını etkilediği belirlenmiştir.

Alie (1982, pp. 68-81) temel olarak profesyonelleşme ile rasyonel yönetim arasındaki ilişkiyi araştırırken, bağımlı değişken olan profesyonelleşme düzeyinin ölçümünde kolay ölçülebilmeleri sebebiyle mesleğiyle özdeşleşmeyi, lisansüstü eğitim almayı ve meslek örgütüne üyeliği esas almıştır. Araştırma örneklemi olarak lisans diploması sahibi olan ve birleşme öncesinde en az iki yıldır firmada çalışmakta olan 320 mühendis seçilmiştir. Araştırma sonucunda mesleğiyle özdeşleşmenin, profesyonelleşme düzeyini belirlemede en zayıf boyut olduğu belirlenmiş ancak bu sonuçta mühendislerin meslekleriyle özdeşleşme düzeylerinin düşük olmasının da etkili olabileceği belirtilmiştir. Bunun yanında profesyonelleşme düzeyi ile rasyonel yönetim arasında pozitif bir ilişki bulunduğu görülmüştür.

Abrahamson (1964, pp. 208-218) örgüte entegrasyon kavramını araştırırken, bağımsız değişken olarak akademik eğitim süresini, temel araştırma yapma isteğini, özel sektör tecrübesini (çalışma süresi), kozmopolitliği, özerkliği, örgütün büyüklüğünü ve bilim adamının önceki laboratuvarının göreceli büyüklüğünü esas almıştır. Araştırma örneklemi olarak St. Louis'deki beş farklı endüstriyel laboratuvarında çalışan 181 bilim adamı seçilmiş bunların 175'inden geri dönüş olmuştur. Araştırma sonucunda bilim adamlarının örgüte entegrasyonun alınan eğitimle, temel araştırma yapma eğilimiyle, kozmopolitlikle, özerklikle ve örgüt büyüklüğüyle ters; bilim adamının önceki

laboratuvarının göreceli büyüklüğüyle ve özel sektör tecrübesiyle de pozitif yönlü ancak zayıf bir ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Aranya ve Wheeler (1986, pp. 184-199) kişilik tipleri ile örgütsel/profesyonel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırırken, bağımsız değişken olarak kişilik tiplerini esas almıştır. Araştırma örneklemini olarak 2626 Kanadalı ile 1925 Amerikalı muhasebeci seçilmiş ve anket 1206 Kanadalı ile 810 Amerikalı muhasebeci tarafından cevaplanmıştır. Araştırma sonucunda arada zayıf bir ilişki bulunduğu görülmüştür.

Blau (1985, pp. 277-288) da Thornton'un (1970, pp. 417-426) araştırmasını temel alarak yaptığı kariyer bağlılığına ilişkin ölçek geliştirme çalışmasında, bu kavramın profesyonel bağlılıkla yakından ilişkili olduğunu belirtmiş ve söz konusu kavramı "bireyin mesleğine / uğraşına karşı tutumu" olarak tanımlamıştır. Bu görüşe göre profesyonel bağlılığın ölçülmesi için bireylerin mesleki yayınları takip etmek, toplantılara katılmak ve profesyonel derneklere üye olmak gibi profesyonellelikle ilgili faaliyetlere ne ölçüde katılım sağlandığı bir referans olarak kullanılabileceği gibi aynı ölçüm kişinin profesyonel rolünü bırakmaya yönelik isteksizliği esas alınarak da yapılabilmektedir.

Berger ve Grimes (1973, pp. 223-235) ise Gouldner'in (1957) profesyonelleşme düzeyini belirlemek amacıyla geliştirdiği ve kozmopolit/yerel ayrımında kullanılan ölçeğin uygunluğunu değerlendirmek için bir faktör analizi yapmıştır. Araştırma örneklemini olarak Amerika'daki 46 işletme okulundan 2305 akademisyen seçilmiş ve 1047 geçerli cevap alınmıştır. Çalışma sonucunda söz konusu ölçekte yer alan örgüte karşı sadakat, bilimsel araştırma etiği ve referans grup yönelimi gibi temel boyutların, kavramın sağlıklı bir biçimde ölçülmesi için uygun olduğu görülmüştür.

Tinsley & Faunce (1980) ise evli olmayan bireylerin evlilere göre mesleklerine daha bağlı olduklarını belirtmiştir (Blau, 1985, p. 279),

Kanungo (1982); Mowday ve diğ.(1982) ise yaş ve kıdemle örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir (Blau, 1985, p. 279). Benzer şekilde Raelin de yaşam döngüsü hipotezi doğrultusunda yaşın, maaşlı profesyonellerin nasıl

yönetilmesi gerektiğine ilişkin en önemli parametrelerden biri olduğunu ifade etmiştir (Raelin, 1985b, p. 178).

Bunların yanında Lee ve diğerleri (2007, pp. 300-314); Veloski, Fields, Boex ve Blank (2005, pp. 366-370); Lynch, Surdyk ve Eiser (2004, pp. 366-373); Dreyer (2010, pp. 20-27) tarafından tıp alanında profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine yönelik çalışmalara ilişkin literatür taramaları yapılmıştır. Eczacılık alanında benzer bir tarama ise Rutter ve Duncan (2010, pp. 18-28) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte mühendisliğin profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine ve profesyonelleşme düzeyi ile Y Teorisinin geçerliliği arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

#### **2.2.4. Mühendislerin Profesyonelleşme Düzeyi**

Profesyonelleşme düzeyi yalnızca kişisel değil aynı zamanda sosyolojik ve kültürel boyutlar da içeren bir araştırma konusudur. Dolayısıyla araştırmanın hem bireysel değişkenleri hem de bireylerin içinde buldukları çevreye ilişkin daha genel parametreleri içermesi gerekmektedir. Bu nedenle tez çalışması kapsamında profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesi için temel olarak iki aşamalı bir yöntem belirlenmiştir.

Öncelikle özellikler yaklaşımı doğrultusunda, bir bütün olarak mesleğin / uğraşın sahip olduğu özelliklerin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda bir mesleği, uğraş veya işlerden ayırmak için kullanılan temel kriterler arasında yer alan mesleki bilgi (uzmanlık bilgisi), özerklik, hizmet ideali, lisanslama uygulamasıyla bir faaliyet üzerinde tekel oluşturma, kendini mesleğiyle özdeşleştirme ve mesleki bağlılık ile meslek örgütünün ve etik kuralların bulunması açısından, mühendisliğin ne aşamada olduğu yorumlanmıştır. Bu sırada meslek olduğu büyük ölçüde kabul edilen ve meslekler açısından model oluşturan tıp ve hukuk meslekleri ile karşılaştırma yapılarak Türkiye özelindeki bazı parametreler de göz önüne alınmaya çalışılmıştır.

Daha sonra tutumsal yaklaşım doğrultusunda, mühendislerin bireysel profesyonelleşme düzeylerinin yüksek veya düşük olmasının uğraşın / mesleğin

genel durumunu yansıtacağı varsayımı altında, 3. Bölümdeki uygulama çalışmasıyla nicel bir değerlendirme yapılması hedeflenmiştir.

#### 2.2.4.1. Mesleki Bilgi (Uzmanlık Bilgisi)

Mühendislerin sahip olduğu mesleki bilgi, profesyonelleşme düzeyi açısından üç temel başlık altında değerlendirilmiştir. Öncelikle ülkemizdeki mühendisliğin tarihçesi ve gelişimi incelenmiş, ardından mühendisliğe ülkemizde verilen önem değerlendirilmiştir. Son olarak da mühendislik alanındaki mesleki bilginin içerik yönünden ne ölçüde profesyonelleştigiğine değinilmiştir.

Türkiye’de mühendisliğin tarihçesine geçmeden önce, modern anlamdaki mühendisliğin ortaya çıkışında kapitalizm ve sanayi devriminin başrolde olduğu vurgulanmalıdır. Bunun yanında Osmanlı İmparatorluğu’nun mühendisliğe ve mühendislik eğitime önem vermeye başlamasında da Avrupa karşısında askeri anlamda geri kalmanın etkisinin büyük olduğu söylenebilir (Bilir, 2010, p. 1). Bu duruma örnek olarak 1770 yılında Osmanlı Donanması’nın Çeşme’de yok edilmesinin ardından 1773’te askeri mühendis yetiştirme hedefiyle Mühendishane-i Bahr-i Hümayun’un (İmparatorluk Deniz Mühendislik Okulu) kurulması verilebilir (TMMOB, 2005a, p. 57). Osmanlı İmparatorluğu’nda mühendislik eğitiminin daha sonradan İstanbul Teknik Üniversitesi ve Deniz Harp Okulu’na dönüşecek bu kurumla 1773 yılında başladığı birçok araştırmacı tarafından kabul edilse de, daha öncesinde özellikle askeri alandaki gelişmelerin takip edilmesi için bazı okullar kurulduğu da bilinmektedir (A. Kılıç, 2010a, p. 29). Söz konusu okullara örnek olarak 1734 yılında açılan “Hendeshane veya Humbarahane” verilebilir (A. Kılıç, 2010a, p. 33).

Mühendishane-i Bahr-i Hümayun’u 1795 yılında açılan ve dört yıllık mühendislik eğitimi veren Mühendishane-i Berr-i Hümayun (İmparatorluk Kara Mühendislik Okulu) takip etmiştir. Sonrasında bayındırlık işlerindeki mühendis ihtiyacını karşılamak için 1867 yılında Mülkiye Mühendisi ve Islah-ı Sanayi Mektebi ve 1874 yılında yine eğitim süresi dört yıl olan Mühendis-i Mülkiye Mektebi açılmıştır. Bunun ardından 1883 yılında açılan ve sivil hizmete yönelik



mühendisler yetiştirmek üzere faaliyet gösteren Hendese-i Mülkiye Mektebi kurulmuştur. 1909 yılında Mühendis Mektebi-Ali'si ismini alan bu okul 1928 yılında Yüksek Mühendis Mektebi'ne dönüşüncüye kadar eğitime devam etmiş ve 1910-1928 yılları arasında 237 mühendis bu okuldan mezun olmuştur. 24 Mayıs 1928 tarihinde kabul edilen, 1275 sayılı Yüksek Mühendis Mektebi Kanunu aynı zamanda Türkiye Cumhuriyeti'nde mühendisliğin başlangıcı olarak değerlendirilebilmektedir. Bunların yanında 1933 yılında Darülfünun'un İstanbul Teknik Üniversitesi'ne dönüşmesi ve 1944'te Yüksek Mühendis Mektebi'nin bu üniversiteye devredilmesi de bu açıdan önem taşımaktadır. 1911'de fen memuru ihtiyacını karşılamak için kurulan Kondüktör Mekteb-i Ali'sinin 1943'te Yıldız Teknik Okulu'na dönüşerek zaman içinde tekniker öğrencilere mühendislik eğitimi verecek hale gelmesi ve 1912 yılında inşaat, makine ve elektrik mühendisliği alanlarında lisans eğitimi vermeye başlayan Robert Koleji'nin ülkemizin mühendislik tarihinin diğer önemli satırbaşları olduğu söylenebilir (TMMOB, 2005a, pp. 57-60).

Türkiye'de mühendisliğin resmi olarak başlangıcının neredeyse 85 yıl öncesine dayanması ve Osmanlı İmparatorluğu dönemi de incelemeye katıldığında, mühendisliğin yaklaşık 280 yıllık bir geçmişe sahip olması nedeniyle bu açıdan tıp veya hukuktan eksik bir yanının olmadığı söylenebileceği düşünülmektedir.

Toplum içindeki önemi açısından mühendisliğin, toplumların zaman içinde farklılaşan gereksinimlerine cevap veren, endüstri devrimiyle meydana gelen değişimlerin temelindeki teknolojiyi üretim için kullanan ve belli ölçüde de bu teknolojiyi oluşturan bilimi yaratan bir faaliyet olması sebebiyle mühendislerin toplumu şekillendirdikleri de söylenebilir (Gürer, 2005, p. 83). Bu duruma örnek olarak Mısır denildiğinde akla piramitlerin, İtalya denildiğinde Pizza Kulesi'nin, Fransa denildiğinde Eiffel Kulesi'nin ve Türkiye denildiğinde ise Ayasofya veya Sultan Ahmet Camileri'nin gelmesi ve bunların tamamının ortaya çıkmasında işlevsel olarak inşaat mühendisleri başta olmak üzere mühendislerin rol oynaması verilebilir. Mühendisler günümüzde de aynı etkiyi bilgisayarlar, uzay yolculukları, nano teknoloji uygulamaları, gökdelenler ve günlük yaşamda işimizi

kolaylaştıran sayısız makineleri tasarlayarak fazlasıyla devam ettirmektedirler (Gürer, 2005, p. 86).

Mühendisliğin önemine ilişkin bir değerlendirme yapılırken öncelikle mühendislik etiketinin sağladığı avantajlar, diğer bir deyişle bu etiketin neden önemli olduğu incelenmelidir. Bu şekilde eskiden lokomotif mühendisi olarak değerlendirilen makinistlerin veya yine mühendis olarak tanımlanan enerji santrali operatörlerinin neden hala bu unvana sahip olmak için bu kadar uğraştıkları daha net olarak anlaşılabilir. Bundan 50-100 yıl öncesine kadar mühendis denildiğinde, birçok kişinin hayalinde sürekli baret takan ve kirli gömlekler giyen sert bir işçi canlanıyordu. Buna karşın günümüzde mühendisler hala bazen baret takmalarına rağmen, yönetim kurulu başkanlığı gibi konumlara da çok sık ulaşmaya başlamışlardır. Artık bir kıza mühendis olan erkek arkadaşının ne yaptığı sorulduğunda, “yarını şekillendiriyor” yanıtını almak veya uzun boylu çocukların basketbolcu olmak yerine, köprüler inşa eden bir mühendis olmak istemesi olağan hale gelmiş durumdadır. Dolayısıyla günümüzde mühendislerin toplum içinde hak ettikleri itibarı gördüklerini söylemek mümkündür (Kemper, 1990, pp. 3-6). Diğer bir deyişle mühendisliğin meslek olarak seçilmesinde “çeliğe şekil verme ve bir şeyler yaratma” gibi idealist unsurların yanında, daha çok sayıda ve daha yüksek ücretli iş imkânına sahip olma ve toplumda saygı görme gibi çeşitli beklentilerin de rol oynadığı bir gerçektir (Bilir, 2010, p. 15).

Yıllar bazında bazı değişimler olsa da sayı bazında Türkiye’deki işgücünün yaklaşık %2-3’lük bir bölümünü oluşturan mühendislerin toplum içindeki öneminin çok daha fazla olduğu söylenebilir. Bunda mühendislerin genellikle yönetim kademelerinde çalışan ve yüksek öğrenim görmüş bir çalışan grubu oluşturmalarının payı büyüktür (Bilir, 2010, p. 1). Ayrıca mühendislerin, gerek toplum yönetiminin teknik çalışanlara bırakılması şeklinde özetlenebilecek olan teknokrasi yaklaşımı kapsamında gerekse de yönetici ve işçi sınıfının arasında bir konuma sahip profesyonel-yönetici sınıf içinde, önemli bir yere sahip olmalarının da onları ayrıcalıklı bir konuma getirdiği söylenebilir (Bilir, 2010, pp. 7-8). Bu açıdan özellikle 1970’lerde mühendislerin bilimsel-teknolojik devrimin vazgeçilmez unsuru, diğer bir deyişle insanla makineyi, tasarımla uygulamayı,

bilimle tekniği ve emekle ürünü bir araya getirebilecek tek bileşen olarak görüldüğünü söylemek yanlış olmaz (Artun, 1999, p. 12). Dolayısıyla çevre ile ilgili problemlerin çözülmesi, doğal afetlere karşı önlemler alınması ve daha genel anlamda yaşam standardının yükseltilmesi gibi çok çeşitli alanlarda gerçekleştirilen mühendislik faaliyetlerinin, toplum için hayati ve vazgeçilmez olduğu söylenebilir (Söylemez, 2005, p. 117). Toplum içindeki önem açısından mühendislere avantaj sağlayan bir diğer unsur ise sahip oldukları analitik düşünce yapısı sebebiyle gerçekçi ve projeci olarak değerlendirilmeleridir (Bilir, 2010, p. 13). Bunların yanında mühendislerin yalnızca fiziksel problemlerin nasıl çözüleceğiyle değil de, aynı zamanda bu problemlerin nasıl en ekonomik şekilde çözülebileceğiyle de ilgilenmeleri de bu açıdan önem taşımaktadır (Köse & Öncü, 2000, p. 50). Ülkemizde 1970’li yıllarda bilimsel ve teknolojik gelişmeye verilen önemin artmasıyla mühendisler bu sürecin lideri olarak değerlendirilmiş ve “insanla makineyi, tasarımıyla uygulamayı, bilimle tekniği, emekle ürünü bir araya getiren bir güç” olarak görülmüştür (Artun, 1999, p. 1). Dolayısıyla son 40 yılında mühendislerin ülkemizde son derece önemli roller üstlendikleri, hatta bu dönemde gerçekleşen sanayileşmeye büyük ölçüde katkı sağladıkları söylenebilir. Bu görüşü desteklemek için dönemin başlıca siyasetçilerinden Süleyman Demirel’in inşaat, Necmettin Erbakan’ın makine ve Turgut Özal’ın elektrik mühendisi olması örnek verilebilir (Bilir, 2010, p. 20).

Mühendislik mesleğinin toplum açısından önemine ilişkin olarak değinilmesi gereken bir diğer unsur ise diğer mesleklere yaptığı katkılardır. Günümüzde bir doktorun MR cihazı benzeri aletler olmadan teşhis koyabilmesi veya kendisine çeşitli şekillerde yardımcı olan otomatik cihazlar (ameliyathanelerde kullanılan robotlar, ameliyathanelerin steril hale getirilmesinde kullanılan veya kalp atışlarını takip eden sistemler vb) olmadan tıbbın bu derece gelişmesi, doktorların da bu derece başarılı olması mümkün olmazdı. Bu cihazların her birinin ortaya çıkarılmasında ise makine, elektrik-elektronik ve bilgisayar mühendislerinin çok büyük katkıları bulunmaktadır. Bunun yanında doktorlar mesleklerini yaparken devamlı gelişerek değişen birçok ilaç, tedavi, örnek çalışmalar; hukukçularsa sürekli güncellenen kanunlar ve örnek teşkil edebilecek dava sonuçları gibi birçok önemli veriye yine gelişiminde

mühendislerin büyük rol oynadıkları internet sayesinde kolayca ulaşabilmektedir. Bütün bunlar da mühendislerin toplum için ne kadar önemli olduğunu açıkça göstermektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında mühendislik alanındaki uzmanlık bilgisinin, diğer bir deyişle mühendisliğin, toplum için son derece önemli olduğu ve mühendislerin diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'nin gelişme sürecinde de vazgeçilmez unsurlardan biri olduğu söylenebilir. Buna karşın benzer nitel yorumların birçok uğraş ve meslek için de yapılabileceği, bu nedenle söz konusu iddianın mümkün olduğunca nicel göstergelerle desteklenmesi gerektiği açıktır. Bu doğrultuda, tez kapsamında mühendisliğin önemine yönelik başlıca göstergeler arasında eğitim sürecinin uzunluğu ve yoğunluğu, mühendislik eğitimine ayrılan kaynak, eğitimde mühendisliğe verilen kontenjan, mühendislik eğitimi veren bölümlerin giriş puanları ve söz konusu bölümlerin öğrenciler tarafından tercih edilme oranları gibi istatistiklerin yer aldığı kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle mühendisliğin önemini ortaya koyan yorumlara ek olarak bu göstergelere göre bazı değerlendirmeler de yapılmıştır.

Mühendisliğin meslek tanımına ne ölçüde uyduğunu görmek için, sahip olduğu bilgi birikiminin içeriği ve bu birikimin aktarılması için gereken eğitimin yoğunluğunun da değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, dünya genelinde mühendisliğin özelleşmiş bilgi gerektirdiği ve her ne kadar tıp kadar olmasa da göreceli olarak uzun ve yoğun bir eğitim sonucunda mühendislik derecesinin elde edilebildiği söylenebilir (Kemper, 1990, pp. 8-9). Benzer şekilde ülkemizde mühendislik eğitiminin mevcut durumda hukuk gibi 4 yıllık bir süreç olmasının ve 6 yıl süren tıp eğitimine göre daha kısa sürede tamamlanmasının mühendisliğin profesyonelleşme düzeyinin hekimliğe göre daha düşük olduğunu gösterdiği ifade edilebilir. Buna karşın mühendislik eğitiminin de tıpkı tıp ve hukuk eğitimindeki gibi staj, laboratuvar dersleri benzeri uygulamalı kısımlar içermesinin ise mühendisliği profesyonelleşme düzeyi açısından diğer birçok uğraşın önüne geçirdiği söylenebilir. Ayrıca yurtdışındaki uygulamalarda olduğu gibi 2013-2014 eğitim yılından itibaren mühendislik alanındaki lisans eğitiminin süresinin uzatılacak olmasının da ülkemizdeki

mühendislerin profesyonelleşme düzeyini olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir.

Bunların yanında eğitim maliyetinin yüksek olmasının da mesleki bilginin toplum için önemi açısından bir gösterge olduğu söylenebilir. Bu göstergenin, tıp alanında oldukça başarılıyken hukuk açısından başarısız olması sebebiyle aslında teknik alanlar ile olmayan alanlar arasında bir ayırım getirdiği, dolayısıyla profesyonelleşme düzeyi açısından geçerliliğinin tereddüt yarattığı söylenebilir. Buna karşın söz konusu göstergenin toplumun profesyonel için ne kadar harcamayı göze aldığına (laboratuarda kullanılacak sarf malzemeleri, ekipmanlar vb.), diğer bir deyişle de toplumun mesleğe verdiği öneme ilişkin fikir verebileceği de açıktır. Bu doğrultuda öncelikle mühendislik eğitiminin de tıpkı doktorluk gibi mutlaka içinde gelişmiş analiz cihazları, yazılımlar ve pahalı araç-gereçler (CNC tezgâhlar vb.) içeren laboratuvarlar olmadan yapılamayacağı söylenmelidir. Bu görüşe karşılık olarak bir teknisyenin de çeşitli araç-gereçler (torna, freze vb.) olmadan yetiştirilemeyeceği ileri sürülebilir. Buna karşın gereken cihazların ve toplam eğitimin maliyetinin, tıpkı hemşirelik eğitiminin maliyetinin doktorlarınkinden düşük olması gibi, teknisyenler için mühendislerinkine göre daha düşük olduğu bilinmektedir. Eğitim maliyetleri açısından bir sayısal değerlendirme yapmak amacıyla yüksek öğretimdeki yatırım ödeneklerinin disiplinlere göre dağılımı incelendiğinde ise tıp öğrencilerinin toplam öğrencilerin yaklaşık %4'ünü oluşturmalarına karşın tıp fakültelerinin yatırımların %40'ını aldığı görülmektedir. Tıp fakültelerinin eğitim yanında sağlık alanında da hizmet vermeleri sebebiyle programlara göre öğrenci başına cari harcamaların daha başarılı bir sonuç verebileceği düşünülebilir. Buna göre 2004 yılında bir öğrencinin maliyetinin tıp fakültesinde 10.000 \$, diğer sağlık birimlerinde 3.500 \$ ve mühendislik alanında 2.000 \$ düzeyinde olduğu söylenebilir (Üçtuğ, 2005, p. 135).

2003-2004 öğretim yılında Türkiye'deki 77 üniversitenin 71'inde mühendislik eğitimi verilmekte olup, bu üniversitelerden her sene yaklaşık 23.000 mühendis mezun olmaktadır. Aynı yıl TMMOB'a kayıtlı üye sayısının 260.000'den fazla olduğu ve oda üyesi olan mühendislerin toplam mühendislerin %40-50'sini

oluşturduğu göz önüne alındığında Türkiye'deki mühendis sayısının 500.000 civarında olduğu söylenebilir. Ayrıca aşağıdaki bilgilerin de mühendislik eğitiminin, dolayısıyla da mühendisliğin Türkiye'deki durumu hakkında fikir verebileceği düşünülmektedir (TMMOB, 2005a, pp. 54-55):

- Lisans eğitimi alan toplam 2.106.351 öğrenciden yaklaşık 155.000'i mühendislik eğitimi almaktadır.
- 2004 yılında lisans programlarına yerleştirilen 591.328 öğrencinin 32.720'si mühendislik öğrencisi olmuştur.
- Elektrik-Elektronik, bilgisayar ve endüstri mühendisliği programları %16,5'lik oranla öğrencilerin ilk tercih ettikleri programlar arasında yer almış ve tıp ile hukuk gibi alanları geride bırakmıştır.

2011-2012 öğretim yılında ise Türkiye'deki 160 üniversitenin 141'inde mühendislik eğitimi verilmekte olup, bu üniversitelerden her sene yaklaşık 25.000 mühendis mezun olmaktadır. TMMOB'a kayıtlı üye sayısının 410.000'den fazla olduğu ve oda üyesi olan mühendislerin toplam mühendislerin %40-50'sini oluşturduğu göz önüne alındığında Türkiye'deki mühendis sayısının 700.000 civarında olduğu söylenebilir. Bu veriler Türkiye'de mühendis ihtiyacının çok olduğunu ve mühendisliğin toplum için son derece önemli olduğunu göstermektedir.

Profesyonelleşme düzeyi açısından mesleki bilginin rolünü gösteren bir diğer alt gösterge de üyelerin kendi alanlarında akademik yayın yapabilme hakkına öncelikli olarak sahip olmalarıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde gerek doktorların gerekse de hukukçuların kendi alanlarında yaptıkları araştırmalar sonucunda çok sayıda yayın yaptıkları ve bunların gerek ulusal gerekse de uluslar arası dergilerde yayınlandığı görülmektedir. Günümüzde genel bilgi düzeyinin artması ve uzmanlaşma eğilimi doğrultusunda artık profesyonelliği tartışılan ve çoğu zaman yarı-profesyonel oldukları kabul edilen hemşirelik benzeri alanlarda da akademik çalışmalar yapılıyor olmasının bu kriterin geçerliliğini bir ölçüde de olsa azalttığı açıktır. Buna karşın hemşirelerce yapılan yayın ve hemşirelere yönelik olarak düzenlenen konferans sayısının temelde aynı alanda faaliyet gösteren ve tam profesyonel olduğu kabul edilen doktora

göre çok az olması ise, bu kriterin hala geçerliliğini yitirmediğini göstermektedir. Aynı bakış açısıyla mühendisler değerlendirildiğinde de durumun doktorlar veya hukukçulardan farklı olmadığı hatta mühendisliğin gerek akademik dergi gerekse de akademik yayın sayısı açısından hukukçulardan önde bile olduğu söylenebilir. Bunun yanında temelde aynı alanda faaliyet göstermeleri sebebiyle teknisyenlerle bir kıyaslama yapıldığında, mühendislerle teknisyenler arasındaki farkın doktorlarla hemşireler arasındakine göre çok daha fazla olmasının da mühendisliğin profesyonelleşme düzeyini olumlu etkileyeceği ifade edilebilir.

Profesyonellerin sahip olduğu mesleki bilginin bir diğer özelliği de hızlı şekilde değişebilmesi ve bu doğrultuda profesyonellerin de kendilerini yenilemelerinin gerekmesidir. Rekabetin giderek artmasıyla birlikte teknolojik değişimler giderek hızlanmakta ve profesyonellerin kendilerini geliştiren yeniliklere sürekli olarak ayak uydurabilecek halde tutmaları adeta bir zorunluluk haline gelmektedir. Bu yeni dönemde iş güvencesi, kıdemle veya işletmeye bağlılıkla değil de profesyonelin bilgi ve beceri anlamında her zaman yeterli olmasıyla mümkün olabilmektedir (Raelin, 1997b, p. 20). Bu duruma örnek olarak tıp ve hukuk alanındaki mesleki bilgi verilebilir. Tıp alanında her gün yeni bir hastalık veya tedavi yönteminin bulunması, araştırmalar sonucunda kullanılan yöntemlerde değişimler olması bu bilginin temel özellikleri arasında yer almaktadır. Benzer şekilde hukuk alanındaki mesleki bilgi de kanunlardaki değişimler veya emsal olarak değerlendirilebilecek yargı kararları doğrultusunda sürekli olarak değişmektedir. Dolayısıyla doktorlar ve avukatların sahip oldukları bilgileri belirli aralıklarla güncellemesi adeta zorunlu hale gelmekte ve bunu yapmayanlar giderek profesyonel kimliklerinden uzaklaşmaktadır. Bunların yanında bahsi geçen güncelleme sürecinde hem Türk Tabipler Birliği'nin hem de Barolar Birliği'nin düzenledikleri meslek içi eğitimlerle aktif olarak rol oynadığı görülmektedir. Buna karşın genelde uğraş mensuplarına hizmet veren sendikalarda ise bu tarz faaliyetler ya bulunmamakta ya da çok sınırlı olarak gerçekleştirilmektedir.

Mühendislik bu açıdan incelendiğinde, tıp ve hukuk meslekleriyle benzer özellikler gösterdiği söylenebilir. Yaşanan hızlı teknolojik gelişim nedeniyle, bu

teknolojilerin geliştirilmesinde ve kullanılmasında en önemli aktörler arasında yer alan mühendislerin de meslek içi eğitimlerle bilgilerini sürekli olarak güncellemeleri gerekmektedir. Aksi takdirde kısa bir süre içinde mesleki deformasyonla karşılaşılması adeta kaçınılmaz hale gelmektedir. Yapılan araştırmalarda elde edilen ve aşağıda yer alan sonuçlar bu ihtiyacın ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır (TMMOB, 2005a, p. 68):

- Her yıl mezun olmak için edinilen bilgilerin %5'i eskimekte ve geçersiz hale gelmektedir
- Rekabet edebilirlik için her çalışanın zamanının %15'ini bilgilerini güncellemeye ayırması gerekmektedir
- Çalışma hayatına atıldıktan sonra kendilerini mesleki kurslar vb. aracılığıyla geliştirmeyen çalışanlar 45 yaşına geldiklerinde bütün gelişmelerin ardında kalacaklardır

Ülkemizde de mühendislerin mesleki bilgilerinin güncellenmesi ve sürekli öğrenme anlayışı doğrultusunda TMMOB bünyesindeki mühendis odaları tarafından çok çeşitli meslek içi eğitimler düzenlenmektedir. Ayrıca MMO'nun (Makine Mühendisleri Odası) MİEM (Meslek İçi Eğitim Merkezi), EMO'nun (Elektrik Mühendisleri Odası) ise MİSEM (Meslek İçi Sürekli Eğitim Merkezi) isimli teknik eğitim alanında uzmanlaşmış birimleri bulunmaktadır (TMMOB, 2005a, p. 68). Bunların yanında çok sayıda konferans düzenlenmesi ve teknik yayınlar çıkartılması da söz konusudur. Dolayısıyla mühendisliğin bu açıdan da tıp ve hukuk mesleklerinin profesyonelleşme düzeyine yakın olduğu söylenebilir.

Ayrıca mühendisliğin de tıp ve hukuk gibi değerlendirme gerektiren ve teşhis, tedavi ve çıkarım aşamalarını içeren bir süreç olması da profesyonelleşme düzeyi açısından önemli bir gösterge teşkil etmektedir. Örneğin bir makine mühendisinden bir yükü kaldırıp döndürerek tekrar aynı yere koyacak bir makine tasarlaması istendiğinde mühendis öncelikle yükün döndürülmesi sırasında, tasarlayacağı sisteme ne kadar kuvvet / moment uygulanacağı ve ne tip hareketlerin gerekeceği gibi parametreleri belirlemektedir. Bu şekilde problemdeki veriler mesleki bilgi sistemi içinde karşılık bulacak şekilde kodlanmış, diğer bir deyişle teşhis konmuş duruma gelmektedir. Bunun



ardından hareketler için aktuatör (elektrik motoru, hidrolik, pnömatik vb.) sistemlerinden hangisinin uygun olacağına karar verilir ve bu doğrultuda diğer parçalar belirlenerek her parça için gereken hesaplamalar yapılır. Bu aşamanın da meslekçe belirlenen sınıflar içinden en uygun çözümün seçilmesi olarak değerlendirilebileceği açıktır. Bunun yanında bu alternatifler içinden en uygunun seçilmesi de mühendisin tedavi aşamasındaki başarısını göstermekte olup, tıpkı tıp alanında olduğu gibi farklı mühendisler tarafından aynı işi yapabilecek farklı alternatifler seçilebildiği de görülmektedir. Büyük ölçüde prosedürlere bağlanan bu aşamaların ardından yine doktorların test yapmalarına benzer şekilde bir prototip oluşturulur ve tasarlanan sistemin istenilen işi yapıp yapamadığı üretim öncesinde test edilir. Eğer bir sıkıntı varsa tasarım sırasında kullanılan mantık zinciri gözden geçirilir ve gereken yerlerde değişikliğe gidilir. Bu mantık zinciri de elde edilecek ürüne göre onlarca, hatta yüz binlerce parçanın malzemelerini veya yerleşimleri içerdiği için son derece uzun ve karmaşıktır. Bu karmaşıklık da aslında mühendisliğin profesyonellik özelliğini kaybetmesini büyük ölçüde engellemektedir. Bu süreç sayesinde tıpkı doktor-hemşire örneğinde olduğu gibi işin belli kısımları rutinleşerek teknisyenlere devredilse bile mühendisin öneminde ciddi bir değişim olmamaktadır.

Bunların yanında mühendisliğin çok sayıda alt dalı bulunmasının da, bilgi birikiminin son derece kapsamlı olmasına dair bir işaret olarak nitelenerek, mühendisliğin bir meslek olduğu görüşünü desteklediği söylenebilir (Kemper, 1990, p. 8). Aynı durum hem tıp hem de hukuk alanında görülmektedir. Eskiden insanlar tüm rahatsızlıkları için tek bir doktora giderken günümüzde kalp rahatsızlıkları için kardiyologlara, ameliyatlar için cerrahlara vb. başvurulmaktadır. Benzer şekilde avukatlar da boşanma, ağır ceza vb. alt dallarda hizmet vermektedirler. Bu ayrılmanın temel sebebinin de bu derece kapsamlı bir bilgi birikimine tek bir profesyonelin sahip olmasının güçleşmesi olduğu söylenebilir. Bu açıdan mühendisliğin çok sayıda alt dallara ayrılmasının profesyonelleşme düzeyi açısından olumlu bir gösterge olduğu ifade edilebilir.

Profesyonellerin sahip olduğu mesleki bilgi ve becerilerin belki de en önemli özelliği, diğer kişiler için hem bireysel hem de sosyal refah açısından hayati

önem taşıması ve esoterik (dışarıya kapalı, sınırlı sayıda kişinin ulaşabildiği) olmasıdır (Lortie, 1969, p. 24). Genelde mesleklerin hayati önem taşımasına örnek olarak bir doktorun yanlış tedavisi sonucunda hastanın sakat kalabilmesi hatta hayatını kaybedebilmesi veya hakimin yanlış kararı sonucunda suçsuz birinin hapse girmesi hatta idam edilebilmesi verilmektedir. Mühendislik diğer kişilere olan etkisi açısından değerlendirildiğinde ise, tıpkı tıp ve hukuk gibi insan hayatını doğrudan etkilediği söylenebilir. Bir inşaat mühendisinin yaptığı hesap hatası sonucunda bir apartmanın yıkılabilmesi, bir makine mühendisinin hatası sonucunda satışı çıkartılan arabaların trafik kazalarına yol açabilmesi veya bir gıda mühendisinin hatası sonucunda zehirlenmelerin görülmesi gibi çok sayıda kişinin ciddi şekilde zarar görmesine veya hayatını kaybetmesine yol açacak birçok durum buna örnek olarak verilebilir. Ülkemizde de geçtiğimiz yıllarda yaşanan depremler sonucunda yaşanan kayıplar, başta inşaat mühendisleri olmak üzere mühendislerin yaptıkları tasarım ve denetim faaliyetlerinin ne kadar önemli olduğunu bir kere daha vurgulamıştır.

#### 2.2.4.2. Lisanslama Uygulamasıyla Bir Faaliyet Üzerinde Tekel Oluşturma

Türkiye’de mühendislik yapılabilmesine ilişkin temel yasal düzenleme 1938 yılında kabul edilen 3458 sayılı Mühendislik-Mimarlık hakkındaki kanundur. 28.06.1938 tarih ve 3945 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan bu kanunun 1. Maddesinde Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde “mühendislik” ve “mimarlık” unvanı ve yetkileri ile çalışmak isteyenlerin sahip olması gereken belgeler olarak aşağıdakiler sıralanmıştır:

- “Mühendislik veya mimarlık tahsilini gösteren Türk yüksek mekteplerinden verilen diplomalar”,
- “Programlarının yüksek mühendis veya mimar mektepleri programlarına muadil olduğu kabul edilen bir ecnebi yüksek mühendis veya yüksek mimar mektebinden diploma almış olanlara usulüne tevfikana verilecek ruhsatnameler”,

- “Türk Teknik Okulu mühendis kısmı ile programlarının buna muadil olduğu kabul edilen memleket dahilindeki diğer mühendis veya mimar mekteplerinden verilen diplomalar”,
- “Programlarının Türk Teknik Okulu mühendis kısmı programlarına muadil olduğu kabul edilen bir ecnebi mühendis veya mimar mektebinden diploma almış olanlara usulüne tevfikan verilecek ruhsatnameler”,

Söz konusu kanunun 7. Maddesinde bu belgelere sahip olmayanların Türkiye’de mühendis veya mimar unvanıyla istihdam edilemeyecekleri, bu unvanlarla oy kullanamayacakları ve imzalarıyla mesleklerini icra edemeyecekleri belirtilmiş ve 8. Maddede yer alan hükümlerle de önceki maddedeki hususlara uyulmaması durumunda gerek para gerekse de hapis cezası verileceği karara bağlanmıştır. Bu yasada geçen zaman içinde bazı ufak değişiklikler olmasına rağmen yukarıda belirtilen hükümler günümüzde de geçerlidir.

Mühendisliğin, lisanslama uygulamasıyla bir faaliyet üzerinde tekel oluşturma özelliği açısından ülkemizdeki durumu değerlendirildiğinde bunu belli ölçüde de olsa başardığı görülmektedir. Sonuçta mühendislik faaliyetlerini ancak mühendislik alanında lisans eğitimini tamamlayanların yapabileceği uzun bir süredir yasal güvence altına alınmış durumdadır. Bu doğrultuda, Cumhuriyet döneminde mühendisliğin, hekimlik ve avukatlıkla birlikte, yasal düzenlemelere öğretmenlik ve polislik gibi diğer mesleki faaliyetlere göre çok daha önce konu olduğu da söylenebilir (Karasu, 2001, p. 207). Buna karşın günümüzde doktorların altı yıllık bir eğitimin ardından “Tıpta Uzmanlık Sınavı”na girmeleri gerekmekte ve o sınavı başarıyla geçtiklerinde uzman doktor olarak görev yapmaları söz konusu olabilmektedir. Benzer şekilde avukatlar da lisans eğitiminin ardından ek bir staj yaparak Barolar Birliği’ne kayıtlı bir avukat haline gelmekte ve ancak bu şekilde mesleklerini bağımsız olarak yapabilmektedirler. Bunun yanında avukatlık mesleği için de tıptaki uzmanlık sınavı benzeri bir avukatlık sınavı yapılması gündemde olup hâkimlik ve savcılık için ek sınavları başarıyla geçme şartı söz konusudur. Ülkemizde tesisat uygulamalarının

tasarımı gibi mühendisliğin bazı alt alanlarında imza yetkisine sahip olmak için ilgili odalarda verilen eğitime katılma ve yapılan sınavda başarılı olma şartı aransa da, mühendisler için bu tarz kapsamlı bir yasal çerçeve söz konusu değildir.

Bu yasal çerçeve doğrultusunda, Türkiye’de mühendislik öğrencileri, lisans eğitimlerini bitirir bitirmez mühendis unvanı almakta ve bu unvanla birlikte projelere, tasarım ve mühendislik hesaplarına serbestçe imza atabilmektedirler. Oysa yeterince iş tecrübesi olmayan, özellikle de yeni mezun mühendislerin bu şekilde sorumluluk almaları çeşitli sıkıntılara yol açabilmektedir. Bu nedenle yurtdışında birçok ülkede mühendisler ancak, tıpkı ülkemizde doktorluk mesleğinde olduğu gibi bir uzmanlık sınavı ile yetkinliklerini ispatladıktan sonra imza yetkisine ve serbest çalışma hakkına sahip olmaktadır. Bu şekilde gereken iş tecrübesine sahip mühendislerin, deneyimli mühendislerden oluşan bir profesyonel örgüt tarafından değerlendirilip lisanlandıktan sonra imza yetkisine sahip olmalarının, ülkemizde de faaliyete geçirilmesine yönelik bazı çalışmalar yapılmıştır. Buna rağmen söz konusu çalışmalarda önerilerin Avrupa ve Amerika’daki benzerleri olan “profesyonel mühendislik”, “uzman mühendislik” veya “sertifikalı mühendislik” gibi kavramlara göre oldukça geride olduğu görülmektedir (Baradan & Çalış, 2009, pp. 107-108).

Ülkemizde bu konuya yönelik olarak en somut çalışma olan “yetkin mühendislik” kavramı yaklaşık 15 yıldır gündemdedir. Hatta 2000 yılında bir Kanun Hükmünde Kararname ile içeriği biraz daha farklı olan “uzman mühendislik” terimi kabul edilmiş, buna karşın özellikle bu unvanın hangi kurum tarafından ve kimlere verilebileceğine ilişkin itirazlar sebebiyle yürürlüğe girmesinden yaklaşık iki ay sonra Anayasa Mahkemesi’nce iptal edilmiştir. Temelde mühendislerin teknolojik ilerlemeler ve bilimsel algıdaki hızlı artış sonucunda uzmanlaşmalarını ve uzmanlaştıkları alanda eğitim almaları yanında gereken uygulama tecrübesini kazandıktan sonra bir sınavla yeterliliklerini ispatladıktan sonra yetki ve sorumluluk sahibi olmalarını öneren bu kavramların yürürlüğe girmesinin mühendisliğin profesyonelleşme düzeyinin artması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir (TMMOB, 2005a, p. 68).

Mühendislerin lisanlanmasına ilişkin bir diğer alternatif ise profesyonel mühendisliktir. Profesyonel mühendis olmak için öncelikle belirli bir teknik hizmet alanında sırasıyla ön lisans eğitimi ile mühendislik alanında lisans ve lisansüstü eğitimlerini tamamlamak gerekmektedir. Bunun ardından adayın belirli bir süre çeşitli projelerde çalışarak ve mesleki uygulamalara katılarak pratik yapması istenmektedir. Bu şekilde edinilen mesleki bilginin, mesleki formasyonun, mesleki deneyim ve becerilerin yanı sıra adayın mesleki etik kurallarını benimseme düzeyinin belirli başarı ve yeterlilik ölçütlerine göre değerlendirilmesi ise profesyonel mühendisliğe kabul için son aşamayı oluşturmaktadır. Bu yeterliliğini kanıtlamış olan aday yetki ve sorumluluğun verilebileceği tam bir meslek mensubu, diğer bir deyişle profesyonel haline gelmektedir (Özen, Fetvacı, Koldemir, & Bakırcı, 2005, p. 91).

Bu doğrultuda ülkemizde mühendisliğin lisanslama uygulamasıyla bir faaliyet üzerinde tekel oluşturduğu ancak lisanslama düzeyinin, dolayısıyla da profesyonelleşme düzeyinin bu açıdan tıp ve hukuk alanlarına göre daha düşük olduğu söylenebilir.

#### 2.2.4.3. Meslek Örgütünün ve Etik Kuralların Bulunması

Amerika'da mühendislik alanında bugünkü meslek örgütleri anlamında değerlendirilebilecek ilk örneğin 1848'de kurulan "Boston Society of Civil Engineers" olduğu ve bu yerel bazlı oluşumun ardından 1852 yılında "American Society of Civil Engineers (ASCE)"nin kurulmasıyla birlikte mühendislik alanındaki ilk ulusal bazlı meslek örgütünün ortaya çıktığı söylenebilir. ASCE'nin bir diğer özelliği ise askeri kurumlardakiler dışındaki tüm mühendis ve mimarları üye olarak kabul etmesidir. Bunun ardından kısa bir süre sonra uzmanlaşma vb. farklılıklar sebebiyle 1857'de mimarların, 1871'de maden mühendislerinin, 1880'de makine mühendislerinin, 1884'te elektrik mühendislerinin ve 1908'de de kimya mühendislerinin kendilerine özel bir meslek örgütü kurdukları görülmektedir (Alger, et al., 1965, p. 9). Bununla birlikte mühendislikte tek bir mesleki örgütte bir araya gelmek yerine uzmanlık alanına özel ve daha fazla sayıda dernek kurulmasının tercih edilmesi kimi zaman her alt grubun kendi

çıkarlarına daha fazla odaklanmasına ve mühendisler arasındaki bağılılıkta eksikliğe yol açabildiği de unutulmamalıdır (Goode, 1969, pp. 293-294).

ABD’de 19. yüzyılın ortalarında başlayan mühendis ve mimar örgütlenmesi, ülkemizde de II. Meşrutiyet’le birlikte başlamıştır. 1908’de İstanbul’da çok sayıda sivil örgütün kurulduğu bilinmektedir. Bunlardan birisi de Osmanlı Mühendis ve Mimar Cemiyetidir. Cemiyet 1912 yılında etkinliklerini askıya almış ve 1919’da yeniden çalışmalarına başlamış ve varlığını 1922 yılına kadar sürdürmüştür. Cumhuriyetten sonra ilk örgütlenmeler Mayıs 1926 yılında kurulan ve merkezleri Ankara’da bulunan Türk Mühendisler Birliği ve Türk Yüksek Mühendisler Birliği adı altında gerçekleşmiştir (TMMOB, 2005b, p. 5).

Bu birliklerin amaçları arasında;

- “memleketin ilerlemesine ve milli iktisadın inkişafına ve kuvvetlenmesine hizmet emeli ile mesleğin yükselmesine çalışmak”,
- “meslek haklarını ve azanın ihtiyaç ve menfaatlerini temin ve himayeye, mühendisler arasında tanışma ve tesanütün artmasına hizmet etmek”,
- “başka memleketlerden mühendis getirilmesine ihtiyaç kalmayacak derecede meslektaşların yetiştirilmesi için gençliğin mesleğe karşı rağbetini artırmaya; sermaye getirme mecburiyeti olmadıkça, memleketimizde yapılarak inşaatın Türk Mühendis Müteahhitlerine yaptırılmasını ve memlekette yerli ve ecnebi müesseselerde Türk Mühendislerinin çalıştırılmasını temine çalışmak”

yer almaktadır (TMMOB, 2005b, p. 6).

Bu örgütleri Şubat 1927 tarihinde kurulan Türk Yüksek Mimarlar Birliği izlemiştir. Bu birliğin amacının “Türk Yüksek Mimarları arasında fikri ve mesleki dayanışmayı temine, memleket içinde ve dışında Türk mimarisini ve mimarlığını tanıtmaya, Türk mimarlık sanatının ve inşaat bilgisinin beynelmilel terakkilere göre inkişafına ve Türk Yüksek Mimarlarının mesleki, iktisadi ve hukuki menfaatlerini korumak” olduğu belirtilmektedir (TMMOB, 2005b, p. 6). Daha sonraları bu örgütlere çeşitli tarihlerde uzmanlık dallarında örgütler eklenmiştir. Bu örgütler arasında, kurulduktan sonra başka örgütlerle birleşenler de

bulunmakta olup, bunların tam bir listesi henüz çıkarılmamıştır. Bilinen örgütler arasında aşağıdakiler yer almaktadır:

- Türk Mühendisler Birliği,
- Türk Yüksek Mühendisler Birliği,
- Türk Gemi Mühendisleri Cemiyeti,
- Türk Maden Mühendisleri Birliği,
- Türk Yüksek Maden Mühendisleri Birliği,
- Karabük Ağır Sanayi Mühendisleri Derneği,
- Türkiye Jeoloji Kurumu,
- Türkiye Harita ve Kadastrocular Cemiyeti,
- Türk Yüksek Mimarlar Birliği,
- Orman Mühendisleri Cemiyeti,
- Türk Yüksek Ziraat Mühendisleri Birliği.

Günümüzde Türkiye'deki mühendisleri bünyesinde toplayan ve mühendislerin meslek odası olarak devlet tarafından yetkilendirilen Türk Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği (TMMOB) ise 1954 yılında kurulmuştur. 1954 yılında kendisine bağlı 10 oda ve yaklaşık 8.000 üyesi bulunan TMMOB giderek büyümüş ve 31.12.2004 tarihinde 23 odanın bağlı bulunduğu ve 259.631 üyesi bulunan büyük bir meslek kuruluşu haline gelmiştir. TMMOB'ye bağlı Odalara 50 kadar mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı disiplininden mezun olan mühendis, mimar ve şehir plancıları üyedir. Mesleğine icra eden her mühendis ve mimarın ilgili meslek odasına kayıtlı olmasının TMMOB kanunu ile zorunlu hale getirilmiş olması da TMMOB'a bir anlamda mesleğe girişi takip etme imkânı getirdiği söylenebilir (TMMOB, 2005b, p. 4). Ekim 2012 tarihi itibarıyla TMMOB'un üye sayısı 410.000'e, bağlı oda sayısı ise 24'e ulaşmıştır.

Gerek bu özellikleri gerekse de mesleki eğitim faaliyetlerine önemli ölçüde katkı sağlaması sebebiyle TMMOB'un Türk Tabipler Birliği ve Barolar Birliği ile benzer olduğu, dolayısıyla meslek örgütü açısından mühendisliğin profesyonelleşme düzeyinin tıp ve hukukla aynı olduğu söylenebilir.

Mühendislik temelde bilim ve teknolojiyi insanlarla buluşturan bir meslek olduğu için insana odaklanır. Bu bakış açısı doğrultusunda, sahip olunan uzmanlık bilgisini insanlık yararına ve doğal dengeyi koruyacak biçimde kullanmak mühendislik mesleğinin başlıca ilkesi olarak kabul edilmektedir (TMMOB, 2005b, p. 2). Bu nedenle etik kuralların mühendislik faaliyetleri sırasında son derece önemli olduğu söylenebilir.

Bu doğrultuda TMMOB tarafından 2003 yılında gerçekleştirilen Mühendislik ve Mimarlık Kurultayı'nda Ek-1'de yer alan "Mesleki Davranış İlkeleri", diğer bir deyişle etik kurallar belirlenmiştir. Bu kurallar incelendiğinde, bunların tıpkı tıp ile hukuk alanında olduğu gibi temel olarak müşterilerin ve toplumun faydasını gözettiği ve bunlara uyulmamasına karşı meslek örgütü tarafından bazı yaptırımlar getirildiği görülmektedir. Dolayısıyla mühendisliğin profesyonelleşme düzeyinin bu açıdan da tıp ve hukukla aynı seviyede olduğu söylenebilir.

Genelde mühendislikte nasıl veri toplanacağını bilmek, yapılan hatayı kabul etmek, incelenen konunun en sağlıklı şekilde araştırılabilmesi için gereken tüm testleri yapmak, vb. etik davranışlar olarak değerlendirilirken; verilerle oynamak, gereksiz testler yapmak, verileri yanlış şekilde yorumlamak, müşteriye yalan söylemek benzeri davranışlar da etik kurallarına aykırı olarak kabul edilmektedir. Bu temel uygulamaların bulunmasına karşın mühendislik etiğinde de tıpkı diğer mesleklerin etik değerlendirmelerinde olduğu gibi birçok zorluk vardır. Her şeyden önce birbirine benzer içeriğe sahip çok sayıda etik kural listesi bulunmasına karşın, uygulamada nasıl davranılması gerektiği durumdan duruma değişebilmektedir. Ayrıca sürekli olarak yeni teknolojiler ve uygulamaların ortaya çıkması da karar vermeyi zorlaştıran bir diğer etkidir. Bu nedenle etik davranmak isteyen bir mühendis için en önemli araç derinlemesine bir anlayış elde etmek, diğer bir deyişle konuya ilişkin mümkün olduğunca fazla detayı inceledikten sonra daha geniş bir bakış açısıyla değerlendirme yapmaktır. Farklı bilim dallarında çok tartışılan bir konu olmasına rağmen doğru, yaşanan tecrübeler ve alınan eğitim gibi birçok etken doğrultusunda toplumdaki topluma, hatta kişiden kişiye değişebilmektedir. Bu nedenle mühendislerin de sadece analitik metotlar kullanarak sınırlı bir çerçeve ile değerlendirme yapmak



yerine büyük resmi görmeye yönelik, sorunlar için farklı yöntemler ve çözümler sunan bir bakış açısına sahip olmaları önem taşımaktadır. Dolayısıyla ilkokullardakine benzer doğru-yanlış veya yapılması-yapılmaması gerekenler listeleri yerine mühendislik eğitimindeki gibi detaylara önem vererek durumu tüm açılardan değerlendirmenin mühendislik etiğinin temelini oluşturduğu söylenebilir (Aliya, 2002, pp. 6-7).

Mühendislikte birçok yerde geçen bazı mesleki etik kurallarına ilişkin çeşitli eleştiriler de aşağıda yer almaktadır (Aliya, 2002, pp. 8-9):

- **“Dürüst ve tarafsız olarak toplum, işveren ve müşterilerin çıkarını gözetmek”**: çoğu zaman toplumla işveren veya müşterinin çıkarları çatışmaktadır ve bu nedenle mühendisler bazı işletme sırlarını saklamak (işverenin çıkarı doğrultusunda) veya bu sırrı açıklamak (toplum çıkarını gözeterek) arasında ciddi bir ikilem yaşamaktadırlar.
- **“Toplumun güvenliğini sağlayacak, sağlığını koruyacak ve refahını artıracak şekilde hizmet etmek”**: genelde toplumun farklı kesimlerinin çıkarları birbirleriyle çeliştiği için etik açıdan karar vermek en basit durumlarda bile kolay değildir. Örneğin kamyonların daha hızlı gitmesini sağlayacak bir tasarım yapmak ürünlere erişimi kolaylaştırıp toplumun refahını artıracak olmasına rağmen hız artışıyla birlikte trafik kazalarının ve çevreye yayılan egzoz gazı miktarının da artacak olması toplum için tehlikeli olarak değerlendirilebilir. Bu durumun nükleer enerji kullanımı, baz istasyonlarının kurulması veya silah geliştirilmesi için de birçok tartışmaya sebep olabileceği açıktır.
- **“Mühendisler yalnızca kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili konularda değerlendirme yapmalıdırlar”**: teknolojinin ve ürünlerin giderek karmaşıklaştığı günümüzde birçok farklı alan bir araya gelmekte ve net bir görev ayrımı yapılması neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Bunun yanında her gün daha önce birçok ürün ortaya çıkmakta ve bunlar için doğrudan bir muhatap bulmak da çoğu zaman mümkün olmamaktadır.
- **“Mühendisler doğru ve objektif değerlendirmeler yapmalıdırlar”**: modern fizik en temel gerçeklerin bile gözlemden etkilendiğini

göstermektedir. Bu nedenle objektiflik açısından en fazla, sonucun elde edilmesini sağlayan yöntemler ve kullanılan kavramsal çerçevenin detaylı olarak açıklanması mümkün olabilmektedir.

- **“Mühendisler sundukları mesleki saygınlığa gölge düşürecek ve adaletsizliğe yol açacak şekilde rekabet etmemelidirler”**: bu kural da adalet ve dürüstlüğün kriteri tam olarak belli olmadığı için uygulamada problemlerle karşılaşmaktadır. Örneğin günümüzde neredeyse tüm işler bir ekiple birlikte yapıldığı için fark yaratacak bir buluşun kime ait olduğu nasıl adaletli bir biçimde belirlenebilir?

Etik kuralların uygulanmasındaki bu sıkıntının yalnızca mühendisliğe özel bir durum olmadığı da bir gerçektir. Örneğin etik kurallar doğrultusunda doktorların mümkün olan her durumda hastanın hayatını kurtarmaya çalışmaları gerekirken hastanın ölmeyi tercih etmesi (ötenazi) veya bir salgın hastalık durumunda hastanın yaşamaya devam etmesinin çok daha fazla insanın ölümüne yol açacak olması gibi durumlarda tereddütler yaşandığı çok açıktır (Bahm, 1983, p. 35).

Ayrıca mühendisler genellikle bir müşteri veya işverenle birlikte çalıştıkları için nihai kararın ne ölçüde ellerinde olduğu bile tartışmaya açıktır. Bunun yanında bir mühendisin lisans diploması almasına ve mühendis unvanı taşımasına rağmen aslında mühendislik yapmaması da söz konusu olabilir. Bu durumda da nihai kararın ne ölçüde mühendiste olacağı veya olması gerektiği de incelenmelidir. Ayrıca mahkemelerin hem mühendislerin çalışma yetkilerini ellerinden alabilmeleri hem de kararlarıyla tüm meslek üyelerini etkileyebilmeleri (örneğin mühendislerin iş tanımları mahkeme kararıyla belirlenebilmektedir) sebebiyle nihai karar mercii oldukları da söylenebilir.

#### 2.2.4.4. Özerklik

Mühendislerin özerkliğine ilişkin bir değerlendirme yapılmadan önce mutlaka, geçmişte uzun bir süre serbest istihdam süreci yaşamış ve işlerindeki tüm denetimi kendi ellerinde tutmuş tıp ve avukatlık benzeri mesleklerle, büyük

çoğunlukla serbest istihdamla ilişkilendirilmeyen mühendislik veya bilim adamlığı gibi meslekler arasındaki ayırım göz önüne alınmalıdır (Gelmez, 2010, pp. 6-7). Mühendisliğin diğer iki mesleğe göre daha geç ortaya çıkması ve mühendislerin günümüzün kapitalist düzeninde çoğunlukla bürokrasi veya işletmeler içinde maaşlı bir çalışan olarak görev yapmaları mühendislerin özerkliğinin hekimlere ve doktorlara göre daha düşük olduğu algısına sebep olmaktadır. Buna karşın söz konusu ayırma dikkat edilmesi durumunda özerkliğin, ülkemizde de sundukları hizmetlere gereken talebin olması nedeniyle bağımsız olarak çalışan, diğer bir deyişle kendi kendinin patronu olan mühendisler için, tıpkı bağımsız çalışan hekimler veya avukatlar için olduğu gibi çok ciddi bir sorun oluşturmadığı söylenebilir.

Ancak maaşlı olarak bürokrasilerde ve işletmelerde görev yapan mühendislerin özerklikle ilgili çeşitli sıkıntılar yaşayabildikleri görülmektedir. Aslında din adamları, akademisyenler ve askerler gibi diğer birçok profesyonelin de tipik olarak bürokrasilerde görev aldığı ve bunların da benzer sorunlarla karşılaştıkları söylenebilir. Bu çerçeveden bakıldığında mühendislerin özerkliğinin, bürokrasi içinde çalışıp çalışmamalarına değil de işin özünü kendilerinin kontrol edip etmediklerine bağlı olduğu söylenebilir. Sonuçta bürokratik bir yapı içindeki mühendisin hem yöneticilerine hem de dışarıdaki meslektaşlarına ve topluma karşı sorumlulukları bulunması doğaldır. Buna karşın mühendisin yaptığı hatalardan doğan mesleki sorumluluğu, bu hatayı yöneticisinin isteği veya emri doğrultusunda yapmış olmasından etkilenmediği için mühendislere gereken özerkliğin sağlanması son derece önemlidir (Goode, 1969, pp. 294-295).

Özerkliğin, son kararı profesyonelin vermesi olarak kabul edilmesi durumunda ise mühendislerin tam anlamıyla özerk olmadıklarını söylemek mümkündür. Sonuçta bağımsız çalışan bir mühendisin bile sunduğu hizmeti ve talep ettiği ücreti müşterisine kabul ettirmesi gerekmektedir ve maaş karşılığında çalışan mühendisler için genellikle yöneticilerin de bu sürece dâhil oldukları görülmektedir. Ayrıca mahkemelerin hem mühendislerin çalışma yetkilerini ellerinden alabilmeleri hem de mühendislerin iş tanımlarını belirleyen

kararlarıyla tüm meslek üyelerini etkileyebilmeleri sebebiyle nihai karar mercii oldukları da ileri sürülebilir. Ancak bu bakış açısıyla ne doktorluğun ne de başka bir mesleğin tam olarak özerk olamayacağı, dolayısıyla bu değerlendirmenin çok sağlıklı olmadığı söylenebilir.

Bunların yanında özerkliğin amaçta ve araçta özerklik olarak ikiye ayrılması durumunda da bağımsız çalışan mühendislerin bunların her ikisinde de büyük ölçüde özerkliğe sahip oldukları, buna karşın maaş karşılığında çalışan mühendislerin özellikle amaçta özerklik açısından zayıf, buna karşın araçta özerklik yönündense oldukça kuvvetli oldukları söylenebilir. Mühendislerin amaçta özerkliklerinin düşük olması temelde, işletmelerde amaçların büyük ölçüde yönetim tarafından belirlenmesinden kaynaklanmaktadır. Araçta özerkliğin daha yüksek olmasının temel sebebi ise yönetimin mühendisin belirlenen amaca ulaşmak için neler yapacağı konusunda çok sınırlı bilgiye sahip olmasıdır. Amaçta özerklikteki zayıflık mühendislerin profesyonelleşme düzeyini olumsuz yönde etkileyen bir unsur olsa bile, aynı durumun gerek dünya genelindeki gerekse de Türkiye'deki büyük işletmelerde görev yapan doktorlar ve avukatlar için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür.

#### 2.2.4.5. Hizmet İdeali

Topluma hizmet ideali genellikle mühendislerin, diğer profesyonellere göre daha zayıf olduğu bir taraf olarak değerlendirilmektedir. Bu bakış açısında göre aradaki farklılıkların daha net şekilde görülebilmesi için bilim adamları ile mühendislerin yalnızca çalışma amaçlarının birbirleriyle kıyaslanması bile yeterli olmaktadır. Bir bilim adamının temel amacı mevcut bilgi düzeyini artırmak ve araştırmaları sonucunda elde ettiği başarı sayesinde akademik çevrelerde tanınmakken, bir mühendisin faaliyetlerindeki temel amaç etkinlik ve verimliliği artırmaktır. Bu durum göz önüne alındığında mühendislerin işyerinin amaçlarını, diğer bir deyişle yönetimin amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik çalışmakta olduğu ifade edilmektedir. Bu doğrultuda aradaki farklılıkların mühendislerin profesyonelleşme düzeyinin, diğer bir deyişle mühendisliğin tam bir meslek olup

olmadığının sorgulanmasına yol açabileceği de açıktır (Badawy, 1970, pp. 210-212).

Bu düşünceye karşın ülkemizde mühendislerin çok kısıtlı imkânlarla ve neredeyse tamamen topluma hizmet etmek için çok büyük çaba sarf ederek çalışmalarına oldukça sık rastlanmaktadır. Buna örnek olarak yakın zamanda bir sinema filmine konu olarak birçok kişi tarafından ismi duyulan Devrim arabalarının üretimi verilebilir. 1961 yılında neredeyse hiçbir altyapı yokken ve neredeyse toplumun tamamı tarafından kesinlikle başarısız olacaklarına inanılıyorken, yalnızca 129 günde iki adet çalışan prototip yapmayı başaran 23 mühendisin adeta insanüstü çabaları, mühendislerin hizmet ideali açısından ne derece üst noktalara çıkabildiklerini göstermektedir (TMMOB, 2004). Bunun gibi birçok örnek ülkemizdeki mühendislerin hizmet ideallerinin en az doktorlar ve avukatlar düzeyinde olduğu görüşünü desteklemektedir.

Bunun yanında meslek örgütünün güçlenmesiyle birlikte elde edilen gücün toplum çıkarı yerine gelirleri artırmak için kullanılmaya başlaması da hizmet ideali açısından göz önünde bulundurulması gereken bir diğer noktadır. Bu duruma örnek olarak meslek örgütüne üyeliğin ve etik kuralların müşteri için koruma sağlamak yerine mesleğin çıkarlarına hizmet eder hale gelmesi verilebilir. Reklamların yasaklanması, becerisi zayıf üyeleri korumak için rekabetin engellenmesi, fiyatlarda indirimle gidilmemesi gibi uygulamalarda bu kapsamda değerlendirilebilir (Goode, 1969, pp. 292-293). Bu açıdan bakıldığında, ücretleri göreceli olarak daha düşük olmasına ve rekabet sebebiyle çalışma süreleri daha fazla olmasına karşın meslek odasının ve üyelerin toplum çıkarını ön plana almaları sebebiyle Türkiye'deki mühendislerin, topluma hizmet ideali açısından en azından doktorlar ve avukatlara düzeyinde oldukları söylenebilir.

#### 2.2.4.6. Kendini Mesleğiyle Özdeşleştirme ve Mesleki Bağlılık

Mühendisliğin sahip olduğu bilgi birikimi arttıkça farklı alt alanlar ortaya çıkmış ve hepsi mühendis olan ancak bu alt alanlarda faaliyet göstermeleri nedeniyle

farklı gruplar oluşmuştur. Özellikle mühendislikte daha lisans eğitime giriş sırasında alt alanlara göre ayırım yapılmasının, mühendislerin tek bir meslek örgütünde bir araya gelmek yerine uzmanlık alanına özel ve daha fazla sayıda meslek örgütleri kurulmasına yönlendirdiği görülmektedir. Bu durumda yazılı hale getirilmiş etik kurallar daha belirsiz hale gelmekte, her alt grup kendi çıkarlarına daha fazla odaklanmakta, buna karşın geniş kapsamlı meslek çatısı altındaki bağlılıkta önemli bir eksiklik oluşmaktadır (Goode, 1969, pp. 293-294).

Bunun yanında Türkiye’de sınırlı sayıdaki büyük sanayi kuruluşu dışında Ar-Ge’ye istenilen düzeyde önem verildiğini söylemek mümkün değildir. Özellikle KOBİ’lerin büyük bölümünün temel üretim bazlı çalışması sebebiyle bu işletmeler, mühendisler genellikle üretim aşamalarında görev vermektedirler. Bu işletmeler için temel amacın kar etmek olması da yeterli sayıda mühendis istihdam edilmemesine veya mühendislerin AutoCad benzeri yazılımlarla teknik çizim yapılması, teknik olmayan basit hesapların yapılması gibi yalnızca tek bir amaca yönelik olarak ve asıl işlevleri olan tasarım faaliyetlerini yerine getiremeyecek şekilde çalıştırılmalarına yol açmaktadır. Üstelik bu tip sıkıntıları dile getiren mühendisler işletme sahipleri tarafından problemliler olarak değerlendirilirken, teknik açıdan çok daha zayıf olmasına karşın müşteriye veya tedarikçiyi iyi bir şekilde ikna edebilenler mühendislerse takdir edilmektedir (Ünsan & Korkut, 2005, p. 177). Bu durum ise mühendislerin mesleklerine olan bağlılıklarını ve kendilerini meslekleriyle özdeşleştirme düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir. Hatta bu nedenle, zaten analitik becerileri yüksek olduğu için diğer alanlarda kolaylıkla başarılı olabilen mühendislerin alan değiştirmeleri ve bankacılık ya da yöneticilik benzeri, mühendislik dışındaki alanlara yönelmeleri söz konusu olabilmektedir.

Bu doğrultuda, gerek henüz lisans eğitime giriş sırasında alt alanlara göre ayırım yapılması gerekse de sunulan imkânların göreceli olarak sınırlı olması sebebiyle mühendislikteki kendini mesleğiyle özdeşleştirme ve mesleki bağlılık düzeyinin tıp ve hukuk alanlarına göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Mühendislik mesleğine ilişkin kavramsal çerçeve genel olarak değerlendirildiğinde, mühendislik mesleğinin çok geniş bir kapsamı olması

sebebiyle söz konusu kavramın tanımı üzerinde bir görüş birliği sağlanamadığı gör÷lmektedir. M÷hendislik mesleğinin profesyonelleşme düzeyi özellikler yaklaşımına göre değerlendirildiğinde, m÷hendisliğin meslek özelliklerini büyük ölçüde taşıdığı ancak profesyonelleşme düzeyinin, tıp ve hukuk gibi herkes tarafından tam bir meslek olarak kabul edilen faaliyetlere göre daha düşük olduğu söylenebilir. Üçüncü bölümde ise, m÷hendisliğin tutumsal yaklaşıma göre profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının m÷hendisler için geçerliliği araştırılacaktır.

### **3. BÖLÜM**

## **MÜHENDİSLİĞİN TUTUMSAL YAKLAŞIMA GÖRE PROFESYONELLEŞME DÜZEYİ VE MÜHENDİSLER İÇİN Y TEORİSİ VARSAYIMLARININ GEÇERLİLİĞİ**

Uygulama bölümü olan üçüncü bölümde amaç, kapsam, kısıtlar ve hipotezlerin açıklanmasının ardından araştırma metodolojisine ilişkin bilgiler verilecektir. Son olarak mühendislerin tutumsal yaklaşıma göre profesyonelleşme düzeyi ile Y Teorisi varsayımlarının mühendisler için geçerliliğine ilişkin olarak elde edilen bulgular yorumlanacaktır.

### **3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI**

#### **3.1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada, öncelikli olarak mühendislerin profesyonelleşme düzeyinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bunun yanında söz konusu mühendisler için Y teorisi varsayımlarının ne ölçüde geçerli olduğunun ve bahsi geçen yönetim yaklaşımı ile profesyonelleşme düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

#### **3.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları**

Araştırma kapsamında incelenen temel soru, mühendislerin profesyonelleşme düzeyleri ile bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olması arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığıdır. Bu sorunun cevaplanması için öncelikle mühendislerin profesyonelleşme düzeyleri ve Y Teorisi varsayımlarının mühendisler için ne ölçüde geçerli olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bunların yanında farklı demografik değişkenlere göre mühendislerin profesyonelleşme



düzeylerinde veya Y Teorisi varsayımlarına uygunluklarında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı da değerlendirilmiştir.

### **3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmada kullanılan tüm hipotezler aşağıda yer almaktadır:

1. Mühendislerin profesyonelleşme düzeyleri ile bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olması arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Mezun oldukları bölümlere göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
3. Mezun oldukları bölümlere göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
4. Mezun oldukları üniversitelere göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
5. Mezun oldukları üniversitelere göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
6. Mezun oldukları yıllara göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
7. Mezun oldukları yıllara göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
8. Cinsiyetlerine göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
9. Cinsiyetlerine göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.

10. Meslek odalarına üye olup olmadıklarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
11. Meslek odalarına üye olup olmadıklarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
12. Bakmakla yükümlü oldukları kişiler olup olmadığına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
13. Bakmakla yükümlü oldukları kişiler olup olmadığına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
14. Çalıştıkları işyerinin tipine göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
15. Çalıştıkları işyerinin tipine göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
16. Lisansüstü eğitim alıp almadıklarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
17. Lisansüstü eğitim alıp almadıklarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
18. Gelir düzeylerine ilişkin algılarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
19. Gelir düzeylerine ilişkin algılarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
20. Yaşlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.

21. Yaşlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
22. Yaşadıkları şehirlere göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
23. Yaşadıkları şehirlere göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
24. İşyerlerindeki unvanlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
25. İşyerlerindeki unvanlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
26. İşyerlerindeki çalışan sayısına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
27. İşyerlerindeki çalışan sayısına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
28. İşyerlerinin faaliyet alanlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
29. İşyerlerinin faaliyet alanlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.
30. Mesleklerini isteyerek seçip seçmediklerine göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.

31. Mesleklerini isteyerek seçip seçmediklerine göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.

#### **3.1.4. Araştırmanın Kısıtları**

Tez çalışması ile ölçülmeye çalışılan profesyonelleşme düzeyinin ve Y teorisi varsayımlarının geçerliliğinin; kişisel algıya, araştırmanın yapıldığı yere ve hatta zamana göre değişim göstermesinin araştırmadaki en önemli kısıt olduğu düşünülmektedir. Ayrıca Protestan çalışma ahlakının yüksek olduğu Türkiye gibi ülkelerde, Y Teorisi ile profesyonelleşme düzeyi arasında bir ilişki çıkma olasılığının yüksek olması da çalışma açısından bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Bunların yanında mühendislerin çeşitli sebeplerle anket araştırmasına katılmak istememelerinin de araştırmanın tamamlanması ve elde edilen sonuçların genelleştirilmesi açısından bir diğer kısıt oluşturmaktadır.

### **3.2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ**

#### **3.2.1. Örneklemeye İlişkin Veriler**

Tez çalışması kapsamında araştırma evreni olarak farklı alt disiplinlere mensup tüm mühendisler belirlenmiş ve öncelikle evren büyüklüğü tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla mühendislerin meslek odası durumundaki Türk Mühendis ve Mimarlar Odası Birliği (TMMOB) ile irtibata geçilmiş ve buradan ellerinde yalnızca kendilerine üye olan mühendislerle ilgili veri bulunduğu cevabı alınmıştır. Toplam üye sayısı Ekim 2012 tarihi itibarıyla 410.000 olan bu birliğin üyelerinin yaklaşık 350.000'inin mühendis olduğu ve Türkiye genelinde mühendisler arasındaki oda üyeliği oranının yaklaşık %50 olduğu belirtilmiştir. Türkiye'deki mühendis sayısının belirlenmesi için Türkiye İstatistik Kurumu'ndan (TÜİK) da bilgi alınmaya çalışılmış ancak ellerinde bu şekilde bir veri bulunmadığı cevabı alınmıştır. Bu nedenlerle toplam mühendis sayısının

700.000 civarında olduğu ve böyle büyük bir örnekleme tam anlamıyla temsil etmenin tez çalışmasının amacını aşacağı düşünülmüştür. Bu doğrultuda, istatistikî olarak anlamlı sonuçlar vereceği öngörülen ve 300 mühendisten oluşan bir örneklemin yeterli olacağı kararlaştırılmıştır. Örneklem büyüklüğü için ölçekteki madde başına en az 9 katılımcının gerektiği göz önüne alındığında, 25 maddelik profesyonelleşme düzeyi ölçeği için 225 geri dönüş gerektiği söylenebilir. Bu doğrultuda internet üzerinden gerçekleştirilen anketlerde %25 oranında geri dönüş alındığı varsayımıyla, 900-1000 mühendisle irtibata geçilmesi planlanmıştır.

### **3.2.2. Anket Formunun Hazırlanması**

Çalışma kapsamında hazırlanan anket üç temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde mühendislerin profesyonelleşme düzeyini belirlemeye yönelik önermeler yer almaktadır. Araştırmada kullanılan profesyonelleşme düzeyi ölçeğinde derecelendirme için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte "1" değeri "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadesine karşılık gelirken "5" değeri ise "Kesinlikle Katılıyorum" ifadesine karşılık gelmektedir. Likert ölçeği aslında bir sıralama ölçeği olmasına rağmen, sosyal bilimlerdeki bazı araştırmalarda daha güçlü istatistikî analizlerin yapılabilmesi amacıyla söz konusu ölçek aralık ölçeği olarak da değerlendirilebilmektedir (Büyüköztürk, 2007, p. 4). Ölçek maddelerinin hazırlanması sırasında maddelerin hedeflenen ölçüm için uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla hem kapsam geçerliliği hem de yapısal geçerlilik kontrol edilmiştir. Daha önce yurtdışında uygulanan ölçeklerden yararlanıldığı için ölçeklerin tercümesi yapıldıktan sonra kapsam geçerliliğinin korunması amacıyla dil geçerliliği için geri çeviri yönteminin kullanılması ve hedef kitle üzerinde maddelerin anlaşılıp anlaşılmadığı kontrol edilmesi tercih edilmiştir (Özcan & Balyer, 2012, p. 356). Dil geçerliliğinin sağlanması için ölçek iki farklı kamu kurumunda görev yapan tercümanlardan yardım alınarak önce Türkçe'ye ardından da tekrar İngilizce'ye çevrilmiş ve belirlenen farklılar doğrultusunda Türkçe çeviride gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra hedef kitle olan mühendislerden hem de ölçek hazırlama konusunda uzman

akademisyenlerden görüş alınmıştır. Alınan bu görüşler doğrultusunda ankette bazı ufak düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra anketin uygulanmasının ardından yapısal geçerliliğin değerlendirilmesi amacıyla faktör analizi yapılmış olup, bu analizden elde edilen sonuçlara Bölüm 3.3.1.'de detaylı olarak yer verilmiştir.

Bu düzeltmeler doğrultusunda beş alt boyuttan oluşan ölçekte özerklik için dört, mesleki bağlılık için altı ve diğer alt boyutlar için beşer ölçek maddesi kullanılmış ve toplam 25 ölçek maddesi ile ölçüm gerçekleştirilmiştir. Bu ölçek maddelerinin alt boyutlara göre dağılımları ve ters kodlanan ölçek maddelerine ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 14.** Profesyonelleşme Düzeyine İlişkin Ölçek

1	Düzenli olarak mesleki yayınları (dergi, makale vb.) okurum.		1
2	Diğer uzmanlık alanları mühendisliğe göre toplum için daha önemlidir.	T	2
3	Kararlarımı işimde yapılması gerekenleri göz önünde bulundurarak kendim alırım.		5
4	Düzenli olarak mesleki toplantılara katılırım.		1
5	Mühendislerin birbirlerinin mesleki yeteneklerini tam anlamıyla değerlendirmeleri mümkün değildir.	T	3
6	Profesyonel organizasyonlar (mühendis odaları vb.) ortalama bir üye için fazla bir şey sağlamamaktadır.	T	1
7	Mühendisler kendilerini mesleklerine adanmışlardır.		4
8	Mühendisliğin önemi bazen gereğinden fazla abartılmaktadır.	T	2
9	Kazancım azalsa bile mesleğimi değiştirmeyi düşünmem.		4
10	Mühendislerin kendilerini mesleklerine adanmaları memnuniyet vericidir.		4
11	Kendi kararlarımı uygulama konusunda yeterince fırsata sahip değilim.	T	5
12	Profesyonel organizasyonların (mühendis odaları vb.) desteklenmesi gerektiğine inanıyorum.		1
13	Hemşirelik ve yöneticilik gibi meslekler toplum için mühendisliğe kıyasla daha önemlidir.	T	2
14	Mühendislikteki temel problemlerden birisi, mühendislerin meslektaşlarının ne yaptığını tam olarak bilmemeleridir.	T	3
15	Mühendislerin sahip oldukları üst düzey idealizmi meslek hayatları boyunca sürdürdüklerini görmek memnuniyet vericidir.		4
16	Mühendisler birbirlerinin yetenekleri hakkında büyük ölçüde fikir sahibidirler, diğer bir deyişle birbirlerini doğru şekilde değerlendirebilirler.		3
17	Bence mühendislik, toplum için diğer mesleklerden daha fazla gereklidir.		2
18	İstememe rağmen, mesleki yayınları takip ettiğim söylenemez.	T	1
19	Elde edecekleri gelir azalsa bile mühendisler mesleklerine devam ederler.		4

20	Aldığım kararlar mühendis olmayan bir yönetici tarafından gözden geçirilmekte ve onaylanmaktadır.	T	5
21	Başka bir mühendisin işini nasıl yaptığına ilişkin değerlendirme yapma imkânım bulunmamaktadır.	T	3
22	İşle ilgili durumların hemen hepsinde kendi kendimin patronuyum.		5
23	Eğer vazgeçilemeyecek bir meslek varsa, o da mühendisliktir.		2
24	Mesleğimde ne ölçüde başarılı olduğumu en iyi meslektaşlarım bilir.		3
25	Mühendislik mesleğinde, yaptığı işe gerçekten inanmayan çok az insan vardır.		4

Buna göre 1. alt boyutla (meslek örgütünün temel referans olarak kullanılması) ilgili maddeler 1, 4, 6, 12 ve 18; 2. alt boyutla (topluma hizmet inancı) ilgili maddeler 2, 8, 13, 17 ve 23; 3. alt boyutla (yalnızca meslektaşları tarafından kontrole inanç) ilgili maddeler 5, 14, 16, 21 ve 24; 4. alt boyutla (mesleki bağlılık) ilgili maddeler 7, 9, 10, 15, 19 ve 25; 5. alt boyutla (özerklik) ilgili maddeler ise 3, 11, 20 ve 22'dir.

Anketin ikinci bölümünde ise mühendisler için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin belirlenmesine yönelik önermeler bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğine ilişkin ölçekte derecelendirme için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte "1" değeri "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadesine karşılık gelirken, "5" değeri ise "Kesinlikle Katılıyorum" ifadesine karşılık gelmektedir. Ölçek maddelerinin hazırlanmasında geçerliliğin korunması için hem tercümanlardan ve mühendislerden hem de uzman akademisyenlerden görüş alınarak bazı ufak düzeltmeler yapılmıştır.

Bu ölçekte toplam 17 ölçek maddesi kullanılmış olup ters kodlanan ölçek maddelerine ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 15.** Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliğine İlişkin Ölçek

1	Mühendisler mümkün olduğunca az iş yapmaya çalışır.	T
2	Mühendisler için çalışmak oyun oynamak veya dinlenmek kadar doğaldır.	
3	Mühendislerin beklenen performansı göstermeleri için yakından denetlenmeleri gerekmektedir.	T
4	Aslında mühendislerin çoğu, ne yapacaklarını kendileri belirlemek zorunda kalmaktansa bunların kendilerine tam olarak söylenmesini tercih eder.	T

5	Mühendisler çalıştıkları işletmenin amaçlarına yeterince önem verirler.	
6	Mühendisler sorumluluk almayı iş güvencesine tercih ederler.	
7	Mühendisler inisiyatif kullanmazlar, yani özellikle görevlendirilmedikleri işleri yapmazlar.	T
8	Karar alma veya problem çözme sürecine katılmaları istendiğinde mühendisler tarafından genellikle önemli katkılar sağlanır.	
9	Mühendisler temel insan doğası gereği çalışmayı sevmezler.	T
10	Mühendisler otokontrol uygulayamaz ve kendi kendilerine motive olamazlar - bunun için yöneticilerin desteği/müdahalesi gereklidir.	T
11	Mühendislerde yeterince başarıma isteği vardır.	
12	Mühendisler sorumluluk almak isterler.	
13	Mühendisler kendi amaç ve hedeflerinin başka birisi tarafından belirlenmesini isterler.	T
14	Mühendisler problem çözmeye ve yaratıcı olmaya ihtiyaç duydukları için değil, daha ziyade geçimlerini sağlamak için çalışırlar.	T
15	Mühendisler kendilerine yakın denetim uygulanmasındansa kendi kendilerini denetlemeyi tercih ederler.	
16	Mühendisler tembeldirler ve çalışmayı sevmezler.	T
17	Mühendisler güvenilir insanlardır.	

Anketin üçüncü ve son bölümünde ise katılımcılara mezun oldukları bölüm ve mezun oldukları üniversite benzeri çeşitli demografik değişkenlere ilişkin 14 soru yer almaktadır. Anket kapsamında katılımcılarda kimliklerinin gizli tutulmasına ilişkin bir çekince oluşmaması ve katılımın artırılması amacıyla isim, çalışılan işletme / kurum adı benzeri sorular sorulmamıştır.

### 3.2.3. Anketin Uygulanması

Anketin uygulama aşamasında ODTÜ, 9 Eylül Üniversitesi, Bilkent Üniversitesi, Fırat Üniversitesi ve Erciyes Üniversitesi gibi üniversitelerin mühendislik fakültelerinin mezunlarından oluşan bir kitleyle irtibata geçilmiş ve Ek-2'de yer alan anket formunu hem kendilerinin doldurmaları hem de çevrelerindeki diğer mühendislere doldurtmaları istenmiştir. Bunun yanında farklı mühendislerin bağlı oldukları çeşitli mühendis odalarıyla irtibata geçilmiş ve anketi üyelerine iletmeleri talep edilmiştir. Bu doğrultuda anket formu makine, endüstri, inşaat, bilgisayar mühendisliği benzeri alt mühendislik disiplinlerine mensup mühendislere gönderilmiştir. Bu kısıtlar altında 301 kullanılabilir anket



elde edilmiş olup, sonuçlar SPSS 15.0 istatistiki analiz programı kullanılarak değerlendirilmiştir.

### 3.2.4. Verilerin Analizi

#### 3.2.4.1. Örneklem Özellikleri

Araştırma kapsamında katılımcılara mezun oldukları bölüm, mezun oldukları üniversite, mezun oldukları yıl, cinsiyetleri, meslek odasına üye olup olmadıkları, mesleklerini isteyerek seçip seçmedikleri, bakmakla yükümlü oldukları kişiler olup olmadığı, hangi yılda doğdukları, hangi şehirde yaşadıkları, lisansüstü eğitim alıp almadıkları, çalıştıkları işyerinin tipi (kamu / özel), işyerlerindeki unvanları, işyerlerindeki çalışan sayısı ve işyerlerinin faaliyet alanı ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Bunların yanında katılımcılardan elde ettikleri geliri genel olarak değerlendirmeleri de istenmiştir. Araştırma kapsamındaki verilerin gizli tutulacağı belirtilmesine rağmen katılımcılardan 37'si (%12,3) demografik değişkenlerle ilgili sorulara cevap vermemiştir. Bu doğrultuda elde edilen veriler aşağıdaki tablolar ve bunlara ilişkin açıklamalarda gösterilmiştir.

**Tablo 16.** Katılımcıların Mezun Oldukları Bölümler

	Bilgisayar	Elektrik-Elektronik	Endüstri	Makine	Kimya	İnşaat	Diğer
<b>Sayı</b>	28	32	77	69	20	16	22
<b>Yüzde</b>	9,3	10,6	25,6	22,9	6,6	5,3	7,3

Tablo 16'da görüldüğü üzere örneklemdaki toplam 301 katılımcıdan 77'si (%25,6) endüstri mühendisliği, 69'u (%22,9) makine mühendisliği, 32'si (%10,6) elektrik-elektronik mühendisliği, 28'i (%9,3) bilgisayar mühendisliği, 20'si (%6,6) kimya mühendisliği ve 16'sı (%5,3) inşaat mühendisliği bölümlerinden mezun olmuştur. Bunların yanında gıda, maden, işletme, tekstil, havacılık ve fizik mühendisliğinden mezun olan 22 (%7,3) katılımcı ise diğer başlığı altında sınıflandırılmıştır.

**Tablo 17.** Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversiteler

	En iyi 5 üniversite	6.-10. sıradaki üniversiteler	Diğer	Eksik Veri	Toplam
<b>Sayı</b>	96	44	122	39	301
<b>Yüzde</b>	31,9	14,6	40,5	13	100

Bu değişkene ilişkin sınıflandırma Tablo 17’de yer almakta olup, üniversitelerin başarı sıralaması için ODTÜ Enformatik Enstitüsü bünyesindeki URAP (University Ranking by Academic Performance) Araştırma Merkezi tarafından üniversitelerin mühendislik fakülteleri için 2012 yılında yapılan değerlendirme esas alınmıştır (URAP, 2012). Bu değerlendirmeye göre mühendislik alanında en başarılı üniversiteler sırasıyla Ortadoğu Teknik Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Ege Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi’dir. Bu üniversiteleri takip eden 6-10. konumdaki üniversiteler arasında da, yine sırasıyla Fırat Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi ve İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi yer almaktadır. Örneklemdeki toplam 301 katılımcıdan 96’sı (%31,9) en başarılı ilk 5 mühendislik bölümlerinden, 44’ü (%14,6) başarı sıralamasında 6-10. durumdaki mühendislik bölümlerinden ve 122’si (%40,5) diğer mühendislik bölümlerinden mezun olmuştur. 39 (%13,0) katılımcı ise bu soruya cevap vermemiştir.

**Tablo 18.** Katılımcıların Mezun Oldukları Yıllar

	0-5 yıl önce	6-10 yıl önce	11-15 yıl önce	Diğer	Eksik Veri	Toplam
<b>Sayı</b>	76	98	33	55	39	301
<b>Yüzde</b>	25,2	32,6	11	18,3	13	100

Tablo 18’de görüldüğü üzere örneklemdeki toplam 301 katılımcıdan 76’sı (%25,2) son 5 yıl içinde, 98’i (%32,6) 6-10 yıl önce ve 33’ü (%11) 11-15 yıl önce mezun olmuştur. Bunların yanında 55 (%18,3) katılımcının mezuniyet tarihlerinin üzerinden 15 yıldan fazla zaman geçmiştir. 39 (%13) katılımcı ise bu soruya cevap vermemiştir.

Araştırmada kullanılan diğer bir demografik değişken ise katılımcıların cinsiyeti olup, söz konusu değişkene ilişkin veriler Tablo 18'de yer almaktadır.

**Tablo 19.** Katılımcıların Cinsiyetleri

	Kadın	Erkek
<b>Sayı</b>	82	182
<b>Yüzde</b>	27,2	60,5

Tablo 19'da görüldüğü üzere örneklemdaki toplam 301 katılımcıdan 82'si (%27,2) kadın ve 182'si (%60,5) erkektir. Araştırmada kullanılan diğer bir demografik değişken ise katılımcıların meslek odasına üyelikleri olup, söz konusu değişkene ilişkin veriler Tablo 20'de yer almaktadır.

**Tablo 20.** Katılımcıların Meslek Odasına Üyelikleri

	Hayır	Evet
<b>Sayı</b>	151	113
<b>Yüzde</b>	50,2	37,5

Buna göre örneklemdaki toplam 301 katılımcıdan 151'i (%50,2) meslek odasına üye değilken, 113'ü (%37,5) üyedir.

Bir diğer demografik değişken olan katılımcıların mesleklerini isteyerek seçip seçmediklerine ilişkin veriler ise Tablo 21'de yer almaktadır.

**Tablo 21.** Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Durumu

	Evet	Hayır	Emin değilim
<b>Sayı</b>	196	30	38
<b>Yüzde</b>	65,1	10	12,6

Buna göre örneklemdaki toplam 301 katılımcıdan 196'sı (%65,1) mesleğini isteyerek seçmişken, 30'u (%10) isteyerek seçmemiştir. Bunların yanında 38 katılımcı (%12,3) ise mesleğini isteyerek seçip seçmediğinden emin olmadığını belirtmiştir.

Bir diğer demografik değişken olan katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları kişi bulunup bulunmamasına ilişkin veriler ise Tablo 22'de yer almaktadır.

**Tablo 22.** Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişi Bulunması

	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>
<b>Sayı</b>	127	137
<b>Yüzde</b>	42,2	45,5

Buna göre örneklemdaki toplam 301 katılımcıdan 127'sinin (%42,2) bakmakla yükümlü olduğu kişi ya da kişiler varken, 137'sinin (%45,5) ise böyle bir zorunluluğu yoktur.

**Tablo 23.** Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Tipleri

	<b>Özel</b>	<b>Kamu</b>
<b>Sayı</b>	163	101
<b>Yüzde</b>	54,2	33,6

Tablo 23'te görüldüğü üzere örneklemdaki toplam 301 katılımcıdan 163'ü (%54,2) özel sektörde, 101'i (%33,6) ise kamuda çalışmaktadır.

**Tablo 24.** Katılımcıların Lisansüstü Eğitim Durumları

	<b>Hayır</b>	<b>Mühendislikte Y. L.</b>	<b>Başka alanda Y. L.</b>	<b>Mühendislikte doktora</b>	<b>Başka alanda doktora</b>
<b>Sayı</b>	123	82	44	10	5
<b>Yüzde</b>	40,9	27,2	14,6	3,3	1,7

Tablo 24'te görüldüğü üzere örneklemdaki toplam 301 katılımcıdan 123'ü (%40,9) lisansüstü eğitim almadığını, 82'si (%27,2) mühendislik alanında yüksek lisans, 44'ü (%14,6) farklı bir alanda yüksek lisans, 10'u (%3,3) mühendislik alanında doktora, 5'i (%1,7) ise farklı bir alanda doktora yaptığını belirtmiştir.

**Tablo 25.** Katılımcıların Gelir Düzeylerine İlişkin Görüşleri

	<b>Orta düzeyde</b>	<b>Ortalamanın altında</b>	<b>Ortalamanın üstünde</b>
<b>Sayı</b>	154	19	91
<b>Yüzde</b>	51,2	6,3	30,2

Tablo 25'te görüldüğü üzere katılımcılar, gelir düzeylerini diğer mesleklere göre kıyasladıklarında; örneklemdaki toplam 301 katılımcıdan 154'ü (%51,2) orta düzeyde, 19'u (%6,3) ortalamanın altında, 91'i (%30,2) ortalamanın üstünde geliri olduğunu belirtmiştir.

**Tablo 26.** Katılımcıların Yaş Aralığı

	30 yaş altı	31-40 yaş arası	41 yaş üstü
<b>Sayı</b>	125	91	48
<b>Yüzde</b>	41,5	30,2	15,9

Tablo 26'da görüldüğü üzere katılımcıların 125'i (%41,5) 30 yaş altında, 91'i (%30,2) 31-40 yaş arasında, 48'i (%15,9) 41 yaş ve üstündedir.

**Tablo 27.** Katılımcıların Yaşadıkları Şehirler

	Ankara	İstanbul	İzmir	Diğer
<b>Sayı</b>	131	48	25	60
<b>Yüzde</b>	43,5	15,9	8,3	19,9

Tablo 27'de görüldüğü üzere katılımcıların 131'i (%43,5) Ankara'da, 48'i (%15,9) İstanbul'da, 25'i (%8,3) İzmir'de, 60'ı (%19,9) diğer illerde yaşamaktadır.

**Tablo 28.** Katılımcıların İşyerlerindeki Unvanları

	Akademisyen	Danışman	Firma sahibi	Mühendis	Yönetici
<b>Sayı</b>	16	8	10	195	35
<b>Yüzde</b>	5,3	2,7	3,3	64,8	11,6

Tablo 28'de görüldüğü üzere katılımcıların 16'sı (%5,3) akademisyen, 8'i (%2,7) danışman, 10'u (%3,3) firma sahibi, 195'i (%64,8) mühendis ve 35'i (%11,6) yöneticidir.

**Tablo 29.** Katılımcıların İşyerlerindeki Çalışan Sayıları

	<b>Mikro ölçekli</b>	<b>Küçük ölçekli</b>	<b>Orta ölçekli</b>	<b>Büyük ölçekli</b>	<b>Eksik veri</b>	<b>Toplam</b>
<b>Sayı</b>	10	34	36	179	42	301
<b>Yüzde</b>	3,3	11,3	12	59,5	14	100

Tablo 29'da görüldüğü üzere katılımcıların 10'u (%3,3) mikro ölçekli, 34'ü (%11,3) küçük ölçekli, 36'sı (%12) orta ölçekli ve 179'u (%59,5) büyük ölçekli firmada çalışmaktadır. Bu soru, diğerlerine ek olarak beş katılımcı tarafından daha boş bırakılmıştır.

**Tablo 30.** Katılımcıların İşyerlerinin Faaliyet Alanları

	<b>Mühendislik</b>	<b>Diğer</b>
<b>Sayı</b>	184	80
<b>Yüzde</b>	61,1	26,6

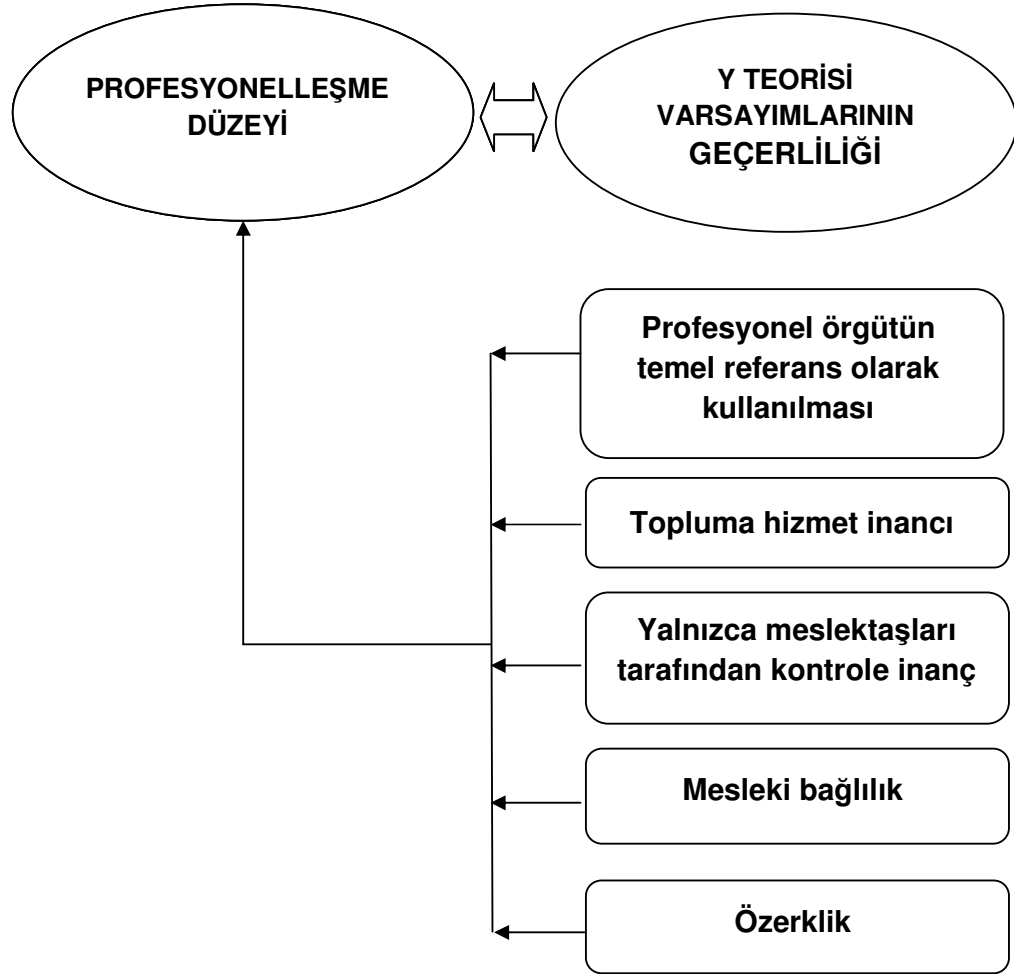
Tablo 30'da görüldüğü üzere katılımcıların 184'ü (%61,1) mühendislik alanında görev yaparken, 80'i (%26,6) farklı faaliyet alanlarında çalışmaktadır.

### 3.2.4.2. Veri Analizinde Kullanılan Yöntem ve Analizler

Veri analizi sırasında öncelikle ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa katsayısına bakılarak kontrol edilmiş ve ölçek geçerliliğinin değerlendirilmesi için faktör analizi yapılmıştır. Sonrasında profesyonelleşme düzeyi ile Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğine ilişkin verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov testi ile kontrol edilmiştir. Ardından da bu iki kavram arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Son olarak demografik değişkenlerin gerek profesyonelleşme düzeyi gerekse de Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından önem taşıyıp taşımadıklarının ortaya konması için tek yönlü varyans analizleri (ANOVA) uygulanmıştır.

### 3.2.4.3. Araştırma Modeli

**Şekil 3.** Profesyoneleşme Düzeyi ile Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Araştırma Modeli



Araştırmada kullanılan modelde de görüldüğü üzere, araştırmada temel olarak profesyonelleşme düzeyi ile Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği arasında bir pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu öngörülmüştür. Bunun ardından söz konusu hipotezin doğruluğunun kontrol edilmesi için bu iki kavrama yönelik ölçümler yapılmıştır. Profesyoneleşme düzeyinin ölçümünde ise profesyonelliğin; profesyonel örgütün temel referans olarak kullanılması, topluma hizmet inancı, yalnızca meslektaşları tarafından kontrole inanç, mesleki bağlılık ve özerklik

olmak üzere beş kavramdan oluştuğu ve bunların her birinin bir alt boyut olduğu kabul edilerek söz konusu alt boyutlar modele eklenmiştir.

Uygulama çalışması kapsamında mesleğe mensup profesyonellerin bireysel profesyonelleşme düzeylerinin yüksek veya düşük olmasının mesleğin genel durumunu yansıtacağı varsayılmıştır. Bu varsayım doğrultusunda, tutumsal yaklaşım kullanılarak nicel bir değerlendirme yapılmıştır. Söz konusu değerlendirmede kullanılacak ölçeğin belirlenmesi için yapılan literatür taramasında, ölçüme ilişkin araştırmalarda genel olarak Hall (1968) tarafından geliştirilen ve Snizek (1972) tarafından sadeleştirilen ölçeğin kullanıldığı veya en azından bu ölçekten yola çıkılarak ufak değişiklikler yapılan ölçüm araçlarının tercih edildiği görülmüştür (Swales, 2003, pp. 139-140). Bu doğrultuda, çalışma kapsamında da bahsi geçen ölçekten yararlanılmıştır. Bu nicel değerlendirme ile mühendislerin profesyonelleşme düzeyinin sayısal verilerle ifade edilmesi ve istatistikî teknikler kullanılarak ölçülmesi amaçlanmıştır (Kıncal, 2010, p. 50).

Profesyonellerin meslektaşları için McGregor'un (1960) sınıflandırmasına göre X veya Y Teorileri'nin varsayımlarından hangisinin geçerli olduğunu düşündüklerinin belirlenmesi için yine nicel bir değerlendirme yapılmıştır. Bu değerlendirme için Kopelman ve diğ. (2008) tarafından geliştirilen ölçekten faydalanılmıştır. Literatürde yer alan X ve Y Teorilerine ilişkin birçok çalışmada yöneticilerin çalışanları hakkındaki görüşleri incelenmiş olmasına rağmen, tez kapsamında uygulanan ankette hedef kitle olarak doğrudan mühendisler belirlenmiştir. Burada temel olarak anketi cevaplayacak yöneticilerin çalışanları hakkında bazı önyargılarının olabileceği, çalışanlarını yeterince tanıyamayabilecekleri ve dolayısıyla çalışanlarının doğasına yeterince bilemeyebilecekleri göz önüne alınmıştır. Bu açıdan gerek aynı eğitimi almış olmaları gerekse de birlikte daha çok vakit geçirmeleri sebebiyle aynı mesleğe mensup kişilerin kendi meslektaşlarını daha doğru şekilde değerlendirebileceği düşünülmüştür. Yine bu doğrultuda mühendislerden bazılarının kendileri hakkında yargılarının aşırı olumlu olacağı, bazılarının ise aşırı olumsuz olacağı göz önünde bulundurulmuş ancak hedef kitlenin bütünü incelendiğinde sağlıklı bir sonuç alınacağı öngörülmüştür.





13	Hemşirelik ve yöneticilik gibi meslekler toplum için mühendisliğe kıyasla daha önemlidir.					0,731			
14	Mühendislikteki temel problemlerden birisi, mühendislerin meslektaşlarının ne yaptığını tam olarak bilmemeleridir.						0,648		
15	Mühendislerin sahip oldukları üst düzey idealizmi meslek hayatları boyunca sürdürdüklerini görmek memnuniyet vericidir.							0,713	
16	Mühendisler birbirlerinin yetenekleri hakkında büyük ölçüde fikir sahibidirler, diğer bir deyişle birbirlerini doğru şekilde değerlendirebilirler.						0,616		
17	Bence mühendislik, toplum için diğer mesleklerden daha fazla gereklidir.			0,704					
18	İstememe rağmen, mesleki yayınları takip ettiğim söylenemez.		0,829						
19	Elde edecekleri gelir azalsa bile mühendisler mesleklerine devam ederler.	0,718							
20	Aldığım kararlar mühendis olmayan bir yönetici tarafından gözden geçirilmekte ve onaylanmaktadır.							0,424	
21	Başka bir mühendisin işini nasıl yaptığına ilişkin değerlendirme yapma imkânım bulunmamaktadır.						0,458		
22	İşle ilgili durumların hemen hepsinde kendi kendimin patronuyum.				0,755				
23	Eğer vazgeçilemeyecek bir meslek varsa, o da mühendisliktir.			0,542					
24	Mesleğimde ne ölçüde başarılı olduğumu en iyi meslektaşlarım bilir.			0,544					
25	Mühendislik mesleğinde, yaptığı işe gerçekten inanmayan çok az insan vardır.	0,69							

Ölçekteki maddelerin bu faktörlere göre dağılımı incelendiğinde;

- 1. faktör içinde 19. (0,718), 25. (0,690), 9. (0,644), 7. (0,548) maddelerin,
- 2. faktör içinde 1. (0,849), 18. (0,829), 4. (0,765) maddelerin,
- 3. faktör içinde 17. (0,704), 24. (0,544), 23. (0,542) maddelerin,
- 4. faktör içinde 22. (0,755), 11. (0,698), 3. (0,684) maddelerin,
- 5. faktör içinde 2. (0,770), 13. (0,731), 8. (0,686) maddelerin,
- 6. faktör içinde 5. (0,696), 14. (0,648), 16. (0,616), 21. (0,458) maddelerin,
- 7. faktör içinde 10. (0,716), 15. (0,713), 20. (0,424) maddelerin,
- 8. faktör içinde 6. (0,789), 12. (0,783) maddelerin

bulunduğu görülmüştür.

Çıkan sonuçlar orijinal ölçekle karşılaştırıldığında ise;

- Meslek örgütünün temel referans olarak kullanılması alt boyutunun içinde olan ifadelerin 2. ve 8. faktörlere karşılık geldiği,
- Topluma hizmet inancı alt boyutunun içinde olan ifadelerin 3. ve 5. faktörlere karşılık geldiği ancak 3. faktör içinde yer alan 24. ifadenin orijinal ölçekte başka bir alt boyut içinde yer aldığı,
- Yalnızca meslektaşları tarafından kontrole inanç alt boyutunun içinde olan ifadenin temel olarak 6. faktöre karşılık geldiği ancak 3. faktör içinde yer alan 24. ifadenin de orijinal ölçekte bu boyut içinde yer aldığı,
- Mesleki bağlılık alt boyutunun içinde olan ifadelerin 1. ve 7. faktörlere karşılık geldiği ancak 7. faktör içinde yer alan 20. ifadenin orijinal ölçekte başka bir alt boyut içinde yer aldığı,
- Özerklik alt boyutunun içinde olan ifadelerin temel olarak 4. faktöre karşılık geldiği ancak 7. faktör içinde yer alan 20. ifadenin de orijinal ölçekte bu boyut içinde yer aldığı,

belirlenmiştir. Bu bulgular ışığında katılımcıların algısından kaynaklanan ufak farklılıklar dışında ölçeğin Türkiye'deki mühendislere uygulanmasında herhangi bir problemle karşılaşmadığı sonucuna varılmış ve faktör değerleri 0,5'in altında olan 20. ve 21. ifadeler anketten çıkarılmıştır.

### 3.3.1.2. Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliğine İlişkin Ölçek

Bu ölçekteki verilere yönelik Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçütü 0,851 çıktığı ve bu değer 0,80-0,89 aralığında yer aldığı için çok iyi bir değer elde edildiği, dolayısıyla verilerin faktör analizi için son derece uygun olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Barlett Test'inden elde edilen anlamlılık değeri (0,000) 0,05'ten küçük olduğu için de verilerin faktör analizine sokulmalarında bir sakınca olmadığı söylenebilir (Kalaycı, 2008, p. 323). Veriler incelendiğinde özdeğeri 1'den büyük olan beş faktör bulunduğu ve bunların toplam varyansın %59,33'ünü açıkladığı görülmektedir.

**Tablo 32.** Y Teorisi Varsayımlarına İlişkin Ölçekteki Faktörlerin Özdeğerleri

Önermeler		Faktörler				
		1	2	3	4	5
1	Mühendisler mümkün olduğunca az iş yapmaya çalışır.	0,589				
2	Mühendisler için çalışmak, oyun oynamak veya dinlenmek kadar doğaldır.		0,73			
3	Mühendislerin beklenen performansı göstermeleri için yakından denetlenmeleri gerekmektedir.			0,78		
4	Aslında mühendislerin çoğu, ne yapacaklarını kendileri belirlemek zorunda kalmaktansa bunların kendilerine tam olarak söylenmesini tercih eder.			0,709		
5	Mühendisler çalıştıkları işletmenin amaçlarına yeterince önem verirler.				0,518	
6	Mühendisler sorumluluk almayı iş güvencesine tercih ederler.					0,808
7	Mühendisler inisiyatif kullanmazlar, yani özellikle görevlendirilmedikleri işleri yapmazlar.				0,693	
8	Karar alma veya problem çözme sürecine katılmaları istendiğinde mühendisler tarafından önemli katkılar sağlanır.				0,535	
9	Mühendisler temel insan doğası gereği çalışmayı sevmezler.	0,828				
10	Mühendisler otokontrol uygulayamaz ve kendi kendilerine motive olamazlar -bunun için yöneticilerin desteği / müdahalesi gereklidir.	0,609				
11	Mühendislerde yeterince başarıma isteği vardır.		0,72			
12	Mühendisler sorumluluk almak isterler.		0,52			
13	Mühendisler, kendi amaç ve hedeflerinin başka birisi tarafından belirlenmesini isterler.			0,444		
14	Mühendisler, problem çözmeye ve yaratıcı olmaya ihtiyaç duydukları için değil, daha ziyade geçimlerini sağlamak için çalışırlar.		0,48			
15	Mühendisler kendilerine yakın denetim uygulanmasındansa kendi kendilerini denetlemeyi tercih ederler.		0,49			
16	Mühendisler tembeldirler ve çalışmayı sevmezler.	0,798				
17	Mühendisler güvenilir insanlardır.		0,61			

Ölçekteki maddelerin bu faktörlere göre dağılımı incelendiğinde;

- 1. faktör içinde 9. (0,828), 16. (0,798), 10. (0,609), 1. (0,589) maddelerin,
- 2. faktör içinde 2. (0,733), 11. (0,716), 17. (0,613), 12. (0,515), 15. (0,489), 14. (0,477) maddelerin,
- 3. faktör içinde 3. (0,780), 4. (0,709), 13. (0,444) maddelerin,
- 4. faktör içinde 7. (0,693), 8. (0,535), 5. (0,518) maddelerin,
- 5. faktör içinde ise 6. (0,808) maddenin

bulunduğu görülmüştür. Bu bulgular ışığında katılımcıların algısından kaynaklanan ufak farklılıklar dışında ölçeğin Türkiye'deki mühendislere uygulanmasında herhangi bir problemle karşılaşmadığı sonucuna varılmış ve faktör değerleri 0,5'in altında olan 13.,14. ve 15. ifadeler anketten çıkarılmıştır.

### 3.3.2. Verilerin Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırmalarda kullanılan birçok parametrik istatistik tekniğinin uygulanabilmesi için elde edilen verilerin mutlaka normal dağılıma sahip olmaları gerekmekte olup, normallik varsayımının sağlanmadığı durumlarda söz konusu testler sağlıklı sonuçlar vermemektedir. Bu teorik gerekliliğin sağlanabilmesi açısından profesyonelleşme düzeyinin ölçümü için kullanılan ölçek maddeleri toplanarak toplam madde sayısına bölünmüş, bu şekilde bir indeks oluşturulmuştur. Ardından oluşturulan değişkenin normal dağılımlı olup olmadığını anlamak için örneklem büyüklüğünün 50'den büyük olduğu göz önüne alınarak Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlılık değerinin (p) 0,05'den büyük çıkması (0,656) nedeniyle dağılımın normal olduğu görülmüştür. Benzer şekilde meslektaşları için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin ölçümünde kullanılan ölçek maddeleri toplanmış ve toplam madde sayısına bölünerek yine bir indeks oluşturulmuştur. Uygulanan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda anlamlılık değerinin (p) 0,05'den büyük çıkması (0,063) nedeniyle dağılımın normal olduğu görülmüştür (Büyüköztürk, 2007, p. 42).

### 3.3.3. Ölçeklerin Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçekteki soruların birbirleriyle tutarlılığını ve profesyonelleşme düzeyini ölçmedeki homojenliğini, diğer bir deyişle ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Alfa yöntemi kullanılmıştır. Bu test sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayısının (0,743)  $0,60 < \alpha < 0,80$  arasında olması nedeniyle ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Akgül & Çevik, 2005, pp. 435-436). Aşağıdaki tablo incelendiğinde Cronbach alfa katsayısının ölçekten;

- “Diğer uzmanlık alanları mühendisliğe göre daha önemlidir” sorusu çıkarıldığında 0,744 değerine,
- “Profesyonel organizasyonların (mühendis odaları vb.) desteklenmesi gerektiğine inanıyorum” sorusu çıkarıldığında 0,750 değerine,
- “Mühendislikteki temel problemlerden birisi, mühendislerin meslektaşlarının ne yaptığını tam olarak bilmemeleridir” sorusu çıkarıldığında 0,747 değerine,

yükseldiği görülmektedir. Buna karşın aradaki farkın çok az olması nedeniyle söz konusu soruların ölçekten çıkartılması tercih edilmemiştir.

**Tablo 33.** Profesyonelleşme Düzeyi Ölçeğinin Güvenilirliği

Önermeler	Önerme ölçekten çıkartıldığında Cronbach Alfa katsayısı
Düzenli olarak mesleki yayınları (dergi, makale vb.) okurum.	0,731
Diğer uzmanlık alanları mühendisliğe göre toplum için daha önemlidir.	0,744
Kararlarımı işimde yapılması gerekenleri göz önünde bulundurarak kendim alırım.	0,738
Düzenli olarak mesleki toplantılara katılırım.	0,728
Mühendislerin birbirlerinin mesleki yeteneklerini tam anlamıyla değerlendirmeleri mümkün değildir.	0,742
Profesyonel organizasyonlar (mühendis odaları vb.) ortalama bir üye için fazla bir şey sağlamamaktadır.	0,743
Mühendisler kendilerini mesleklerine adanmışlardır.	0,730
Mühendisliğin önemi bazen gereğinden fazla abartılmaktadır.	0,731

Kazancım azalsa bile mesleğimi değiştirmeyi düşünmem.	0,717
Mühendislerin kendilerini mesleklerine adanmaları memnuniyet vericidir.	0,731
Kendi kararlarımı uygulama konusunda yeterince fırsata sahip değilim.	0,742
Profesyonel organizasyonların (mühendis odaları vb.) desteklenmesi gerektiğine inanıyorum.	0,750
Hemşirelik ve yöneticilik gibi meslekler toplum için mühendisliğe kıyasla daha önemlidir.	0,742
Mühendislikteki temel problemlerden birisi, mühendislerin meslektaşlarının ne yaptığını tam olarak bilmemeleridir.	0,747
Mühendislerin sahip oldukları üst düzey idealizmi meslek hayatları boyunca sürdürdüklerini görmek memnuniyet vericidir.	0,728
Mühendisler birbirlerinin yetenekleri hakkında büyük ölçüde fikir sahibidirler, diğer bir deyişle birbirlerini doğru şekilde değerlendirebilirler.	0,727
Bence mühendislik, toplum için diğer mesleklerden daha fazla gereklidir.	0,738
İstememe rağmen, mesleki yayınları takip ettiğim söylenemez.	0,735
Elde edecekleri gelir azalsa bile mühendisler mesleklerine devam ederler.	0,723
İşle ilgili durumların hemen hepsinde kendi kendimin patronuyum.	0,737
Eğer vazgeçilemeyecek bir meslek varsa, o da mühendisliktir.	0,720
Mesleğimde ne ölçüde başarılı olduğumu en iyi meslektaşlarım bilir.	0,730
Mühendislik mesleğinde, yaptığı işe gerçekten inanmayan çok az insan vardır.	0,737
<b>Anket Genel</b>	<b>0,743</b>

Benzer şekilde mühendisler için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçümünde kullanılan ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Alfa yöntemi kullanıldığında ise Cronbach alfa katsayısının (0,793)  $0,60 < \alpha < 0,80$  arasında olması nedeniyle ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Akgül & Çevik, 2005, pp. 435-436). Aşağıdaki tablo incelendiğinde; Cronbach alfa katsayısının ölçekten “Mühendisler için çalışmak, oyun oynamak veya dinlenmek kadar doğaldır” ve “Mühendisler sorumluluk almayı iş güvencesine tercih ederler” ifadeleri çıkarıldığında 0,794 değerine yükseldiği görülmektedir. Buna karşın aradaki

farkın çok az olması nedeniyle söz konusu ifadelerin ölçekten çıkartılması tercih edilmemiştir.

**Tablo 34.** Y Teorisi Varsayımlarına İlişkin Ölçeğin Güvenilirliği

Önermeler	Önerme ölçekten çıkartıldığında Cronbach Alfa katsayısı
Mühendisler mümkün olduğunca az iş yapmaya çalışır.	0,781
Mühendisler için çalışmak, oyun oynamak veya dinlenmek kadar doğaldır.	0,794
Mühendislerin beklenen performansı göstermeleri için yakından denetlenmeleri gerekmektedir.	0,790
Aslında mühendislerin çoğu, ne yapacaklarını kendileri belirlemek zorunda kalmaktansa bunların kendilerine tam olarak söylenmesini tercih eder.	0,775
Mühendisler çalıştıkları işletmenin amaçlarına yeterince önem verirler.	0,777
Mühendisler sorumluluk almayı iş güvencesine tercih ederler.	0,794
Mühendisler inisiyatif kullanmazlar, yani özellikle görevlendirilmedikleri işleri yapmazlar.	0,780
Karar alma veya problem çözme sürecine katılmaları istendiğinde mühendisler tarafından önemli katkılar sağlanır.	0,781
Mühendisler temel insan doğası gereği çalışmayı sevmezler.	0,780
Mühendisler otokontrol uygulayamaz ve kendi kendilerine motive olamazlar - bunun için yöneticilerin desteği / müdahalesi gereklidir.	0,770
Mühendislerde yeterince başarıma isteği vardır.	0,777
Mühendisler sorumluluk almak isterler.	0,769
Mühendisler tembeldirler ve çalışmayı sevmezler.	0,771
Mühendisler güvenilir insanlardır.	0,782
<b>Anket Genel</b>	<b>0,793</b>

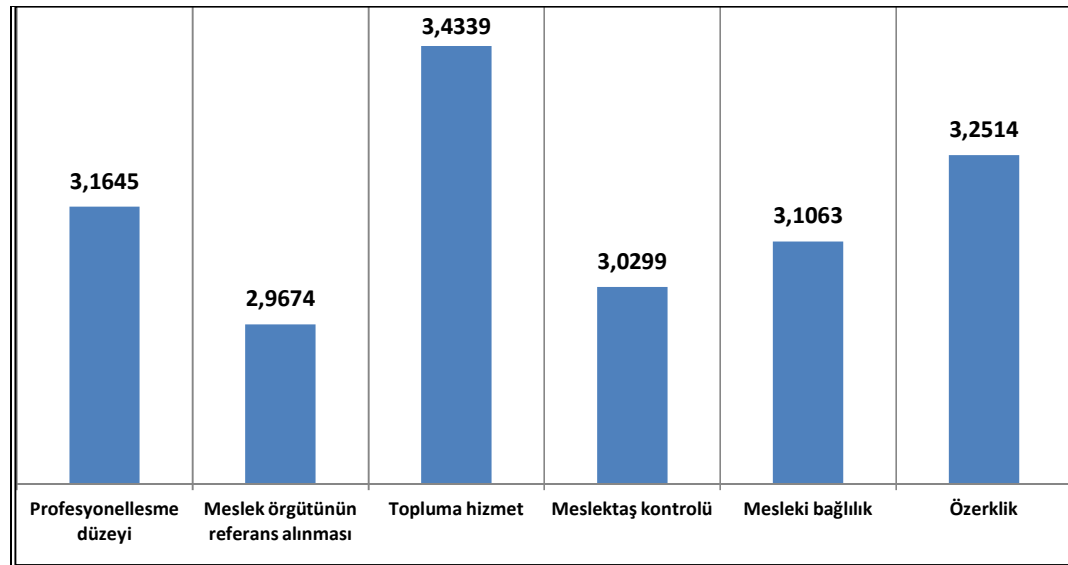
### 3.3.4. Profesyonelleşme Düzeyine İlişkin Bulgular

Tablo 30'da görülebileceği gibi ortalama değer (3,1645) ölçeğin profesyonelliğe yakın kısmında (orta nokta olan 3'ün sağ tarafında) olduğu için, mühendislerde bir profesyonellik eğiliminin bulunduğu söylenebilir. Buna karşın değerler orta noktaya çok yakın olması aynı zamanda literatürdeki gibi mühendislerin profesyonelleşme düzeyinin tartışmalı olduğunu ve kimi zaman yarı-profesyonel olarak değerlendirilmelerinin çok da yanlış olmayacağını göstermektedir.



**Tablo 35.** Mühendislerin Profesyonelleşme Düzeyleri ve Profesyonelleşmenin Alt Boyutlarına Göre Ortalamalar

	N	Minimum Değer	Maksimum Değer	Ortalama	Standart Sapma
Profesyonelleşme düzeyi ölçeği	301	2,00	4,28	<b>3,1645</b>	0,38562
Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu		1,40	5,00	<b>2,9674</b>	0,70781
Topluma hizmet alt boyutu		1,40	5,00	<b>3,4339</b>	0,62805
Meslektaş kontrolü alt boyutu		1,5	5	<b>3,0299</b>	0,65728
Mesleki bağlılık alt boyutu		1,00	4,83	<b>3,1063</b>	0,65032
Özerklik alt boyutu		1,33	5	<b>3,2514</b>	0,74032



Profesyonelleşme düzeyine ilişkin alt boyutlara ilişkin sonuçlar incelendiğinde;

- Meslek örgütünün temel referans olarak kullanılması için 2,97
- Topluma hizmet inancı için 3,43
- Yalnızca meslektaşları tarafından kontrole inanç için 3,03
- Mesleki bağlılık için 3,10
- Özerklik için 3,25

ortalama değerlerinin elde edildiği görülmektedir. Bunlardan özellikle meslek örgütünün temel referans olarak kullanılması alt boyutunun, diğerlerine göre daha düşük olması önem taşımaktadır. Bu sonucun meslek örgütünün hizmetlerinin istenilen düzeyde olmadığını ya da en azından mühendislerin bu

yönde bir algıya sahip olduklarını gösterdiği söylenebilir. Bunun yanında mühendislerin topluma hizmet inancının yüksek olmasının da mühendislerin, yaptıkları faaliyetin toplum için önemli olduğuna, diğer bir deyişle mühendisliğin önemine inandıklarını gösterdiği ifade edilebilir. Bununla birlikte mesleki bağlılığın, bu alt boyuta göre göreceli olarak daha düşük olması mühendislerin, bu önemli mesleği yapmak karşılığında istedikleri karşılığı almadıklarını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca özerklik alt boyutuna ilişkin ortalamanın meslektaş kontrolüne inanca göre daha yüksek olmasının da mühendislerin yönetimi açısından bazı ipuçları verebileceği düşünülmektedir.

### 3.3.5. Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliğine İlişkin Bulgular

**Tablo 36.** Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği

	N	Minimum Değer	Maksimum Değer	Ortalama	Standart Sapma
<b>Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği</b>	269	2,36	5,00	3,7892	0,44591

Buradan görülebileceği gibi, ortalama değer (3,79) ölçeğin Y Teorisi varsayımlarına yakın kısmında (orta nokta olan 3'ün sağ tarafında) olması sebebiyle, örneklemdaki mühendisler için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olduğu söylenebilir. Ancak ortalama değer orta noktaya yakın olması, bu yorumun tartışmalı olduğunu ve kimi zaman farklı değerlendirmeler yapılabileceğini de göstermektedir.

### 3.3.6. Profesyonelleşme Düzeyi ve Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği Arasındaki İlişki

#### **Hipotez-1:**

“Mühendislerin profesyonelleşme düzeyleri ile bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olması arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

Araştırmada kullanılan ilk hipotez olan profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Her iki değişken de normal dağılımlı olduğu için Pearson korelasyon testi uygulanmıştır.

**Tablo 37.** Profesyonelleşme Düzeyi ve Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği Arasındaki İlişki

	<b>Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği (N=265)</b>	<b>Anlamlılık değeri (Sig)</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi (N=301)</b>	0,401	0,000

Bu analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayısının (0,401)  $0,26 < \alpha < 0,49$  arasında ve anlamlılık değerinin (sig.) 0,00 olması nedeniyle; iki değişken arasında %40 düzeyinde zayıf, pozitif yönde ve %99 güven aralığında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Kalaycı, 2008, p. 116). Bu doğrultuda hipotezin kabul edildiği ve iki değişkenin birbirleriyle ilişkili olduğu söylenebilir.

### 3.3.7. Varyans Analizleri

Demografik değişkenlerin bağımlı değişkenler olan profesyonelleşme düzeyi ölçeği ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amacıyla Varyans Analizi (Tek yönlü ANOVA) uygulanmıştır. Alt boyutlar için elde edilen sonuçlar söz konusu test için gereken normal dağılım varsayımını sağlamadığından bunlar için fikir vermesi açısından yalnızca ortalama değerler belirtilmiştir.

#### **Hipotez-2:**

“Mezun oldukları bölümlere göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Hipotez-3:**

“Mezun oldukları bölümlere göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 38.** Katılımcıların Mezun Oldukları Bölümlerin Etkisi-1

	Katılımcıların Mezun Oldukları Bölümler						
	Bilgisayar	Elektrik-Elektronik	Endüstri	Makine	Kimya	İnşaat	Diğer
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,12	3,17	3,10	3,20	3,20	3,18	3,17
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	3,04	2,96	2,87	3,06	2,97	3,21	3,02
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,41	3,38	3,25	3,63	3,54	3,53	3,32
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	3,03	3,22	3,00	3,04	3,09	3,53	3,00
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,13	3,21	3,04	3,09	3,26	2,83	3,18
<b>Özerklik alt boyutu</b>	2,92	3,05	3,46	3,20	3,07	3,31	3,36
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,79	3,84	3,72	3,82	3,87	3,83	3,76

Profesyonelleşme düzeyleri en yüksek olan katılımcılar makine ve kimya mühendisleriyken, en düşük olanlarsa endüstri mühendisleridir. Buna karşın Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin en yüksek olduğu grubun kimya mühendisleri ve en düşük olanlarsa endüstri mühendisleri olduğu görülmektedir.

**Tablo 39.** Katılımcıların Mezun Oldukları Bölümlerin Etkisi-2

	Katılımcıların Mezun Oldukları Bölümler			
	Varyansların Homojenliği		ANOVA	
	Levene Değeri	Anlamlılık Değeri (Sig.)	F değeri	Anlamlılık Değeri (Sig.)
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	1,938	0,064	0,471	0,855
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	0,761	0,621	0,458	0,864

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,064 ve 0,621) 0,05'den büyük olması nedeniyle varyanslar homojendir. Buna karşın ANOVA tablosuna göre anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,855 ve 0,864) 0,05'den büyük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre her iki hipotez de reddedilmiştir.

Profesyonelleşmeye ilişkin araştırmaların büyük bir bölümünde yapılan işin özelliklerinin değişebilmesi sebebiyle örneklemin yalnızca doktor veya hemşire olarak tanımlanması yerine cerrah, kardiyolog, nörolog veya acil servis, yoğun bakım hemşiresi gibi daha detaylı tanımların kullanıldığı görülmektedir (Haywood-Farmer & Stuart, 1990; O'Reilly, et al., 1980; Snizek, 1972). Profesyonelleşme kavramının yapılan işin özellikleriyle doğrudan ilişkili olduğu göz önüne alındığında bu ayırımın son derece anlamlı olduğu ve bir cerrahla bir nörologun profesyonelleşme düzeylerinin birbirlerinden farklı olabileceği söylenebilir. Mühendisliğin de doktorluk benzeri birçok alt alanı olan bir mesleki faaliyet olduğu açıktır. Her ne kadar arada birçok ortak unsur bulunsa bile, bir makine mühendisi ile bir gıda mühendisi veya bir inşaat mühendisi ile bir maden mühendisinin yaptıkları işlerin, birbirlerinden belli ölçüde farklı olduğu açıktır. Tez çalışması kapsamında da bu farklılık göz önüne alınarak katılımcıların mezun oldukları bölümün önemli bir demografik değişken olabileceği öngörülmüş ve yukarıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkmaması ise ankete katılan tüm mühendislerin gerek aldıkları temel mühendislik eğitimi gerekse de çalıştıkları işyerlerinde üstlendikleri görevlerin birbirlerine çok yakın olması benzeri sebeplerle profesyonelleşme ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından benzer olduklarını göstermektedir. Diğer bir deyişle, yaptıkları işler birbirlerinde oldukça farklı olmasına rağmen, hangi alt mühendislik alanından mezun oldukları araştırma açısından önemli bir değişken değildir.

**Hipotez-4:**

“Mezun oldukları üniversitelere göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Hipotez-5:**

“Mezun oldukları üniversitelere göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 40.** Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversitelerin Etkisi-1

	<b>Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversiteler</b>		
	<b>En iyi 5 üniversite</b>	<b>6-10'uncu sıradaki üniversiteler</b>	<b>Diğer</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,09	3,29	3,16
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	2,90	3,08	3,02
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,36	3,68	3,39
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	3,01	3,17	3,02
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,04	3,23	3,11
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,15	3,27	3,30
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,74	3,84	3,80

Profesyonelleşme düzeyleri en yüksek olan katılımcılar 6-10. sıradaki üniversitelerden mezun olan mühendislerken, en düşük olanlarsa en iyi beş üniversiteden mezun olanlardır. Benzer şekilde Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin en yüksek olduğu grubun da yine 6-10. sıradaki üniversitelerden mezun olduğu görülmektedir.

**Tablo 41.** Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversitelerin Etkisi-2

	Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversiteler				
	Varyansların Homojenliği		ANOVA		TUKEY Anlamlılık Değeri (Sig.)
	Levene	Anlamlılık (Sig.)	F	Anlamlılık (Sig.)	En iyi 5 üni. / 6-10. sıradaki üni.
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	0,698	0,554	2,656	0,049	0,028
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	1,018	0,385	0,650	0,583	-

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,554 ve 0,385) 0,05'den büyük olması nedeniyle varyanslar homojendir. Buna karşın ANOVA tablosuna göre profesyonelleşme düzeyi için anlamlılık değerinin (0,049) 0,05'den küçük olması gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Söz konusu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlenmesi için Tukey Post Hoc testi uygulanmıştır. En iyi 5 üniversiteden mezun olanlar ile 6-10. sıradaki üniversitelerden mezun olanların profesyonelleşme düzeyleri (0,028 < 0,05) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Grup ortalamaları incelendiğinde; 6-10. sıradaki üniversitelerden mezun olan mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin (3,29) en iyi beş üniversiteden mezun olanlara (3,09) göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Her ne kadar literatürde katılımcıların mezun oldukları üniversitenin başarı sıralamasının profesyonelleşme açısından fark yarattığına ilişkin olarak bir çalışma bulunmasa da, bunun profesyonellerin iş bulma ve yükselme şansı veya istediği işi seçebilme gibi işle ilişkili unsurları etkilediği düşüncesiyle bu değişken araştırmaya dâhil edilmiştir. Hipotez oluşturma aşamasındaki beklenti, en başarılı üniversitelerden mezun olan mühendislerin gerek aldıkları eğitimin daha kaliteli olması gerekse de istedikleri işi seçebilme şanslarının fazla olması ve özerklik benzeri unsurlarda sıkıntı yaşamaları durumunda daha kolay iş değiştirebilmeleri sebebiyle bunların profesyonelleşme düzeylerinin ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin daha yüksek olmasıdır.

Buna karşın elde edilen sonuçlar, 6-10. sıradaki üniversitelerden mezun olan mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu durumun temel sebepleri arasında söz konusu üniversitelerde verilen eğitim sırasında profesyonelliğe daha fazla önem verilmesi veya bu üniversitelerden mezun olanların işyerlerinde profesyonellikle ilişkili problemleri en başarılı üniversitelerden mezun olan mühendislere göre daha fazla yaşamalarının bulunduğu düşünülebilir. Diğer yandan, mezun olunan üniversitenin Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından önemli bir değişken olmadığı görülmüştür.

#### **Hipotez-6:**

“Mezun oldukları yıllara göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

#### **Hipotez-7:**

“Mezun oldukları yıllara göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 42.** Katılımcıların Mezun Oldukları Yılların Etkisi-1

	<b>Katılımcıların Mezun Oldukları Yıllar</b>			
	<b>0-5 yıl önce</b>	<b>6-10 yıl önce</b>	<b>11-15 yıl önce</b>	<b>Diğer</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,17	3,06	3,21	3,27
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	2,97	2,83	2,95	3,30
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,41	3,40	3,41	3,50
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	3,04	2,92	3,26	3,08
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,19	3,02	3,11	3,14
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,23	3,12	3,42	3,33
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,79	3,74	3,78	3,88



Profesyonelleşme düzeyleri en yüksek olan katılımcılar mezuniyetlerinin üzerinden 15 yıldan fazla süre geçen mühendislerken, en düşük olanlarsa 6-10 yıl önce mezun olanlardır. Ayrıca Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği en yüksek olanlar da mezuniyetlerinin üzerinden 15 yıldan fazla süre geçenlerdir.

**Tablo 43.** Katılımcıların Mezun Oldukları Yılların Etkisi-2

	Katılımcıların Mezun Oldukları Yıllar				
	Varyansların Homojenliği		ANOVA		TUKEY Anlamlılık Değeri (Sig.)
	Levene	Anlamlılık (Sig.)	F	Anlamlılık (Sig.)	6-10 yıl önce / 15 yıldan önce
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	2,692	0,047	3,605	0,014	0,038
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	1,951	0,122	1,099	0,350	-

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinden (sırasıyla 0,047 ve 0,122) ilkinin 0,05'den küçük olması nedeniyle profesyonelleşme düzeyi için varyanslar homojen değildir. ANOVA tablosuna göre profesyonelleşme düzeyi için anlamlılık değerinin (0,014) 0,05'den küçük olması gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Söz konusu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tamhane Post Hoc testi uygulanmıştır. Üniversiteden 6-10 yıl önce mezun olanlar ile 15 yıldan daha önce mezun olanların profesyonelleşme düzeyleri (0,038 < 0,05) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Grup ortalamaları incelendiğinde; 15 yıldan önce mezun olan mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin (3,27) 6-10 yıl önce mezun olanlara (3,06) göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Profesyonelleşmeye ilişkin araştırmalarda tecrübenin profesyonellerin yaptıkları işi ve bu profesyonellerin beklentilerini büyük ölçüde değiştirebildiği belirtilmektedir (Abrahamson, 1964; Blau, 1985). Bu açıdan bakıldığında, tecrübeli mühendisler verilen işlerin genellikle konularına daha uygun olması ve bu mühendislerin de sahip oldukları tecrübe sayesinde özellikle yeni mezun mühendisler göre daha gerçekçi beklentilere sahip olmaları nedeniyle tecrübeli mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin daha yüksek olması

beklenmektedir. Bu doğrultuda mezuniyet tarihi demografik bir değişken olarak araştırma kapsamına alınmıştır.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkması da tecrübenin profesyonelleşme düzeyini etkilediği görüşünü desteklemektedir. Veriler genel olarak değerlendirildiğinde ise yıllar geçtikçe profesyonelleşme düzeyinin arttığı söylenebilmektedir. Buna karşın 5 yıl önce mezun olanların profesyonelleşme düzeyinin 6-10 önce mezun olanlara göre daha yüksek çıkmasına da dikkat edilmelidir. Bu uyumsuzluğun sebebinin, yeni mezun mühendislerin aldıkları eğitimin etkisini daha çok hissetmeleri ve iş hayatının ilk etapta oldukça acımasız olan gerçekleriyle yeni tanışan 6-10 önce mezun olanlara göre profesyonel kriterlere daha bağlı olmaları olduğu ileri sürülebilirse de böyle bir yorum için daha fazla araştırma yapılması gerektiği açıktır. Diğer yandan, mezun olunan tarihin Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından önemli bir değişken olmadığı görülmüştür.

#### **Hipotez-8:**

“Cinsiyetlerine göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

#### **Hipotez-9:**

“Cinsiyetlerine göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 44.** Katılımcıların Cinsiyetlerinin Etkisi-1

	<b>Katılımcıların Cinsiyetleri</b>	
	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,08	3,19
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	2,91	3,02
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,28	3,49
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	2,98	3,06

<b>Mesleki bağıllık alt boyutu</b>	3,12	3,11
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,11	3,30
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,80	3,79

Erkek katılımcıların profesyonelleşme düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Buna karşın Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin cinsiyete göre ciddi bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde ise; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,515 ve 0,515) 0,05'den büyük olması nedeniyle varyanslar homojen olduğu görülmektedir.

**Tablo 45.** Katılımcıların Cinsiyetlerinin Etkisi-2

	<b>Katılımcıların Cinsiyetleri</b>			
	<b>Varyansların Homojenliği</b>		<b>ANOVA</b>	
	<b>Levene Değeri</b>	<b>Anlamlılık Değeri (Sig.)</b>	<b>F değeri</b>	<b>Anlamlılık Değeri (Sig.)</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	0,665	0,515	2,057	0,130
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	0,666	0,515	0,047	0,954

ANOVA tablosuna göre anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,130 ve 0,954) 0,05'den büyük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre her iki hipotez de reddedilmiştir.

Profesyonelleşmeye ilişkin bazı araştırmalarda cinsiyetin de bir demografik değişken olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu araştırmalarda kadın profesyonellerin gerek ev işleriyle gerekse de çocukların bakımıyla erkeklere göre daha fazla ilgilenmelerinin profesyonelleşme düzeyleri ve mesleklerine ilişkin algıları açısından fark yaratabildiği belirtilmektedir (Daehlen, 2007; Perrott, 2002). Özellikle makine ve inşaat mühendisliği gibi bazı alt mühendislik dallarının da ağırlıklı olarak şantiye ve fabrika ortamında çalışmayı

gerektirdikleri için kadın mühendisler açısından sıkıntı yaratabildiği üniversitelerdeki tercihlerden dahi görülebilmektedir. Tez çalışması kapsamında da cinsiyetin önemli bir demografik değişken olabileceği öngörülmüş ve yukarıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkmaması ise ankete katılan mühendisler için cinsiyetin ne profesyonelleşme düzeyini ne de Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından önemli bir değişken olmadığını göstermektedir. Bu durumun temel sebebinin kadın mühendislerin aldıkları eğitimle edindikleri teknik bilgi sayesinde erkek meslektaşları kadar faydalı olmaları ve zor çalışma ortamlarında bile cinsiyetlerinin bir dezavantaj oluşturmasına izin vermemeleri olduğu söylenebilir.

#### **Hipotez-10:**

“Meslek odalarına üye olup olmadıklarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

#### **Hipotez-11:**

“Meslek odalarına üye olup olmadıklarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 46.** Katılımcıların Meslek Odalarına Üyeliklerinin Etkisi-1

	<b>Katılımcıların Meslek Odalarına Üyeliği</b>	
	<b>Hayır</b>	<b>Evet</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,11	3,22
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	2,86	3,16
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,35	3,52
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	3,02	3,06
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,11	3,11
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,21	3,27
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,74	3,86

Meslek örgütüne üye olan katılımcıların hem profesyonelleşme düzeylerinin hem de Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin üye olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 47.** Katılımcıların Meslek Odalarına Üyeliklerinin Etkisi-2

	<b>Katılımcıların Meslek Odalarına Üyeliği</b>			
	<b>Varyansların Homojenliği</b>		<b>ANOVA</b>	
	<b>Levene Değeri</b>	<b>Anlamlılık Değeri (Sig.)</b>	<b>F değeri</b>	<b>Anlamlılık Değeri (Sig.)</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	0,204	0,816	2,873	0,058
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	0,316	0,729	2,728	0,067

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,816 ve 0,729) 0,05'den büyük olması nedeniyle varyanslar homojendir. ANOVA tablosuna göre anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,058 ve 0,067) 0,05'den büyük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre her iki hipotez de reddedilmiştir.

Profesyonelleşmeye ilişkin araştırmaların büyük bir bölümünde meslekleri uğraşlardan ayıran temel özellikler arasında bir meslek örgütünün bulunmasının yer aldığı görülmektedir. Profesyonelleşme için bu örgütün bulunmasının yanı sıra meslek mensuplarının bu örgüte üye olmalarının da gerekli olduğu açıktır. Buna karşın Türkiye'de bazı özel alanlar dışında mühendislik yapabilmek için meslek örgütüne üyelik yasal açıdan zorunlu değildir. Bu nedenle mühendisliğin profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesi için, mühendislerin bağlı bulunduğu meslek örgütü olan TMMOB'a üyeliğin önem taşıyacağı düşünülmüştür. Bu doğrultuda tez çalışması kapsamında da meslek odasına üyeliğin önemli bir demografik değişken olabileceği öngörülmüş ve yukarıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkmaması ise ankete katılan mühendisler için meslek odasına üyeliğin, ne profesyonelleşme düzeyi ne de Y

Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından önemli bir değişken olmadığını göstermektedir. Bu durumun temel sebepleri arasında meslek odasının hizmetlerinin mühendisler açısından yeterli bulunmaması veya bu hizmetlerin mühendislere istenilen ölçüde tanıtılmaması ve meslek odalarının belli ölçüde de siyasileşmesi gibi hususların yer aldığı söylenebilir.

**Hipotez-12:**

“Bakmakla yükümlü oldukları kişiler olup olmadığına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Hipotez-13:**

“Bakmakla yükümlü oldukları kişiler olup olmadığına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 48.** Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Bulunup Bulunmamasının Etkisi-1

	<b>Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Bulunup Bulunmadığı</b>	
	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,16	3,16
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	2,97	3,01
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,45	3,40
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	3,04	3,03
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,05	3,16
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,33	3,15
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,84	3,74

Profesyonelleşme düzeyi açısından katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları kişi bulunup bulunmamasının farklılık yaratmadığı söylenebilir. Buna karşın Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin başkalarına bakmakla yükümlü olan katılımcılarda daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 49.** Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Bulunup Bulunmamasının Etkisi-2

	Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Bulunup Bulunmadığı			
	Varyansların Homojenliği		ANOVA	
	Levene Değeri	Anlamlılık Değeri (Sig.)	F değeri	Anlamlılık Değeri (Sig.)
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	3,363	0,036	0,041	0,960
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	1,090	0,338	1,707	0,183

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinden (sırasıyla 0,036 ve 0,338) ilkinin 0,05'den küçük olması nedeniyle profesyonelleşme düzeyi için varyanslar homojen değildir. ANOVA tablosuna göre anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,960 ve 0,183) 0,05'den büyük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre her iki hipotez de reddedilmiştir.

Profesyonelleşmeye ilişkin bazı araştırmalarda bakmakla yükümlü olunanların bulunmasının da profesyonelleşme düzeyini etkilediği ifade edilmektedir. Bu araştırmalarda profesyonellerin bu zorunluluk nedeniyle iş güvencesi veya daha yüksek gelir gibi parametreleri daha ön plana aldıkları ve dolayısıyla profesyonel kimliklerinin bu durumdan olumsuz etkilendiği belirtilmektedir (Daehlen, 2007). Örneğin Tinsley & Faunce (1980), evli olmayan bireylerin evlilere göre mesleklerine daha bağlı olduklarını belirtmiştir (Blau, 1985, p. 279). Aynı durumun mühendisler için de geçerli olabileceği düşüncesiyle tez çalışması kapsamında da bu değişken de incelenmiş ve yukarıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkmaması ise ankete katılan mühendisler için bakmakla yükümlü oldukları kişiler bulunmasının, profesyonelleşme ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından büyük önem taşımadığını göstermektedir.

**Hipotez-14:**

“Çalıştıkları işyerinin tipine göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Hipotez-15:**

“Çalıştıkları işyerinin tipine göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 50.** Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Tipinin Etkisi-1

	Katılımcıların Kurum Tipi	
	Özel	Kamu
Profesyonelleşme düzeyi	3,17	3,13
Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu	2,96	3,03
Topluma hizmet alt boyutu	3,40	3,46
Meslektaş kontrolü alt boyutu	3,05	3,01
Mesleki bağlılık alt boyutu	3,10	3,13
Özerklik alt boyutu	3,43	2,93
Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği	3,81	3,77

Özel sektörde çalışan katılımcıların hem profesyonelleşme düzeylerinin hem de bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin kamuda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 51.** Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Tipinin Etkisi-2

	Katılımcıların Kurum Tipi			
	Varyansların Homojenliği		ANOVA	
	Levene Değeri	Anlamlılık Değeri (Sig.)	F değeri	Anlamlılık Değeri (Sig.)
Profesyonelleşme düzeyi ölçeği	1,868	0,156	0,304	0,738



<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	0,166	0,847	0,233	0,792
---	-------	-------	-------	-------

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,156 ve 0,847) 0,05'den büyük olması nedeniyle varyanslar homojendir. ANOVA tablosuna göre anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,738 ve 0,792) 0,05'den büyük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre her iki hipotez de reddedilmiştir.

Günümüzde çalışanlara ilişkin araştırmalarda söz konusu çalışanların özel sektörde mi yoksa kamuda mı görev yaptıkları önemli bir değişken haline gelmiş ve bu iki grup arasında ciddi farklılıklar bulunmasının etkisiyle birçok araştırmada bu gruplara ilişkin karşılaştırma yapılması söz konusu olmuştur (Mosher, 1978; Perrott, 2002). Profesyonelleşme kavramının da iş hayatı ile yakından ilişkili olduğu göz önüne alındığında, katılımcıların görev yaptıkları kurum tipinin de profesyonelleşme düzeyini etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir (Farrell & Morris, 1999). Üstelenilen görevler, iş güvencesi ve ücret politikaları gibi açılardan iki grup arasındaki farklılıkların mühendisler için de geçerli olabileceği düşüncesiyle tez çalışması kapsamında bu değişken de incelenmiş ve yukarıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkmaması ise ankete katılan mühendisler için çalışılan kurum tipinin, profesyonelleşme ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından büyük önem taşımadığını göstermektedir.

### **Hipotez-16:**

“Lisansüstü eğitim alıp almadıklarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Hipotez-17:**

“Lisansüstü eğitim alıp almadıklarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 52.** Katılımcıların Lisansüstü Eğitim Durumlarının Etkisi-1

	<b>Katılımcıların Lisansüstü Eğitim Durumları</b>				
	<b>Hayır</b>	<b>Mühendislik alanında yüksek lisans</b>	<b>Farklı alanda yüksek lisans</b>	<b>Mühendislik alanında doktora</b>	<b>Farklı alanda doktora</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,13	3,15	3,15	3,52	3,22
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	2,91	2,98	3,06	3,64	3,12
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,43	3,46	3,34	3,58	3,20
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	2,96	3,13	3,03	3,23	3,05
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,12	3,10	3,00	3,45	3,20
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,24	3,04	3,44	3,77	3,67
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,78	3,83	3,77	3,76	3,79

Profesyonelleşme düzeyleri en yüksek olan katılımcılar mühendislik alanında doktora yapan mühendislerken, en düşük olanlarsa yalnızca lisans eğitimi alanlardır. Benzer şekilde Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin en yüksek olduğu grubun da mühendislik alanında yüksek lisans eğitimi alanlar olduğu görülmektedir.

**Tablo 53.** Katılımcıların Lisansüstü Eğitim Durumlarının Etkisi-2

	Katılımcıların Lisansüstü Eğitim Durumları						
	Varyansların Homojenliği		ANOVA		TUKEY Anlamlılık Değeri (Sig.)		
	Levene	Anlamlılık (Sig.)	F	Anlamlılık (Sig.)	Hayır /Müh. Dr.	Müh.Y.L./ Müh. Dr.	Farklı Y.L./ Müh. Dr.
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	2,656	0,033	2,593	0,037	0,013	0,020	0,020
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	0,745	0,562	0,298	0,879	-	-	-

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinden (sırasıyla 0,033 ve 0,562) ilkinin 0,05'den küçük olması nedeniyle profesyonelleşme düzeyi için varyanslar homojen değildir. ANOVA tablosuna göre profesyonelleşme düzeyi için anlamlılık değerinin (0,037) 0,05'den küçük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Söz konusu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için Tamhane Post Hoc testi uygulanmıştır. Lisansüstü eğitim almayanlar ile mühendislik alanında doktora yapanların (0,013 < 0,05), mühendislik alanında yüksek lisans eğitimi alanlar ile mühendislik alanında doktora yapanların (0,020 < 0,05) ve farklı bir alanda yüksek lisans eğitimi alanlar ile mühendislik alanında doktora yapanların (0,020 < 0,05) profesyonelleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Grup ortalamaları incelendiğinde; mühendislik alanında doktora yapanların profesyonelleşme düzeyinin (3,52);

- Lisansüstü eğitim almayanlardan (3,13),
- Farklı bir alanda yüksek lisans eğitimi alanlardan (3,15),
- Mühendislik alanında yüksek lisans eğitimi alanlardan (3,15) yüksek olduğu görülmüştür.

Profesyonelleşmeye ilişkin çeşitli araştırmalarda lisansüstü eğitimin profesyonelleşme düzeyini büyük ölçüde etkilediği belirtilmektedir (Abrahamson, 1964; Alie, 1982). Bu açıdan bakıldığında, genellikle lisansüstü eğitim alan ve özellikle doktora derecesine sahip olan mühendislere verilen işlerin konularına

daha uygun olması ve bu mühendislerin aldıkları uzun süreli eğitimin profesyonelliği artırması nedeniyle, bu mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin diğer mühendislerle göre daha yüksek olması beklenmektedir. Bu doğrultuda lisansüstü eğitim alınıp alınmaması demografik bir değişken olarak araştırma kapsamına alınmıştır. Bunun yanında birçok mühendisin başta işletme olmak üzere mühendislik dışındaki diğer alanlarda lisansüstü eğitim aldığı da göz önünde bulundurulmalıdır. Bunun için lisansüstü eğitim aldığını belirtilen katılımcılardan bu eğitimin düzeyini ve söz konusu eğitimin mühendislik alanında olup olmadığını da belirtmeleri istenmiştir.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkması da lisansüstü eğitimin, özellikle de mühendislik alanında doktora yapılmasının profesyonelleşme düzeyini arttırdığı görüşünü desteklemektedir. Bunun yanında farklı bir alanda da olsa doktora eğitimi alan mühendislerin profesyonelleşme düzeyi ortalamasının lisans ve yüksek lisans eğitimi alanlara göre daha yüksek olmasının da bu açıdan incelenmeye değer olduğu söylenebilir. Diğer yandan, mezun olunan tarihin Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından önemli bir değişken olmadığı görülmüştür.

**Hipotez-18:**

“Gelir düzeylerine ilişkin algılarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Hipotez-19:**

“Gelir düzeylerine ilişkin algılarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 54.** Katılımcıların Gelir Düzeylerinin Etkisi-1

	Katılımcıların Gelir Düzeyleri		
	Orta düzeyde	Ortalamanın altında	Ortalamanın üstünde
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,18	2,95	3,16
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	2,98	2,85	3,02
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,43	3,34	3,44
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	3,07	2,83	3,03
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,20	2,89	3,00
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,19	2,77	3,42
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,81	3,67	3,77

Hem profesyonelleşme düzeyleri hem de Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği en yüksek olan katılımcılar geliri orta düzeydeki mühendislerken, en düşük olanlarsa geliri ortalamanın altında olanlardır.

**Tablo 55.** Katılımcıların Gelir Düzeylerinin Etkisi-2

	Katılımcıların Gelir Düzeyleri			
	Varyansların Homojenliği		ANOVA	
	Levene Değeri	Anlamlılık Değeri (Sig.)	F değeri	Anlamlılık Değeri (Sig.)
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	0,147	0,864	2,644	0,073
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	0,658	0,519	0,797	0,452

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,864 ve 0,519) 0,05'den büyük olması nedeniyle varyanslar homojendir. ANOVA tablosuna göre anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,073 ve 0,452) 0,05'den büyük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre her iki hipotez de reddedilmiştir.

Profesyonelleşmeye ilişkin çeşitli araştırmalarda gelir düzeyine ilişkin algının profesyonelleşme düzeyini etkileyebildiği belirtilmektedir (Daehlen, 2007). Bu açıdan bakıldığında, tatmin edici bir gelire sahip olmanın özerklik ve yalnızca meslektaş kontrolüne inanç gibi temel profesyonel özelliklere göre daha öncelikli olduğu söylenebilir. Bu görüşe göre profesyonelin ilk önceliği abartılı bir ifadeyle karnını doyurmak olacağı için düşük gelire sahip olan profesyonellerin profesyonelliğe daha az önem vermeleri beklenmektedir. Bu doğrultuda mühendislerin gelir düzeyine ilişkin algıları da demografik bir değişken olarak araştırma kapsamına alınmıştır. Buna karşın birçok mühendisin karnını doyurma düzeyinin üstünde bir kazanç sağladığı da göz önünde bulundurulmuş ancak net gelir yerine gelir düzeyine ilişkin algının sorulması durumunda daha fazla cevap alınacağı düşüncesiyle soru bu şekilde sorulmuştur.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkmaması ise ankete katılan mühendisler için gelir düzeyine ilişkin algının profesyonelleşme ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

#### **Hipotez-20:**

“Yaşlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

#### **Hipotez-21:**

“Yaşlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 56.** Katılımcıların Yaşlarının Etkisi-1

	<b>Katılımcıların Yaş Aralığı</b>		
	<b>25-34 yaş arası</b>	<b>35-44 yaş arası</b>	<b>45 yaş ve üstü</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,12	3,21	3,29
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	2,89	3,07	3,39

<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,40	3,38	3,63
<b>Meslekteş kontrolü alt boyutu</b>	2,99	3,26	2,92
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,10	3,10	3,17
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,20	3,33	3,30
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,77	3,75	3,97

Hem profesyonelleşme düzeyleri hem de Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği en yüksek olan katılımcılar 45 yaşın üzerindeki mühendislerken, profesyonelleşme düzeyi en düşük olanlarsa 25-34 yaş aralığındakilerdir. Buna karşın Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin ise 35-44 yaş aralığındaki mühendislerde en düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 57.** Katılımcıların Yaşlarının Etkisi-2

	Katılımcıların Yaş Aralığı				
	Varyansların Homojenliği		ANOVA		TUKEY Anlamlılık Değeri (Sig.)
	Levene	Anlamlılık (Sig.)	F	Anlamlılık (Sig.)	25-34 yaş arası/ 45 yaş ve üzeri
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	3,100	0,047	3,143	0,045	0,046
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	1,504	0,224	2,963	0,053	-

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinden (sırasıyla 0,047 ve 0,224) ilkinin 0,05'den küçük olması nedeniyle profesyonelleşme düzeyi için varyanslar homojen değildir. ANOVA tablosuna göre profesyonelleşme düzeyi için anlamlılık değerinin (0,045) 0,05'den küçük olması gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Söz konusu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için Tamhane Post Hoc testi uygulanmıştır. 25-34 yaş arasında olanlar ile 45 yaş üzerinde olanların profesyonelleşme düzeyleri (0,046 < 0,05) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Grup ortalamaları incelendiğinde; 45 yaş ve üzerindeki mühendislerin

profesyonelleşme düzeyinin (3,29), 25-34 yaş aralığındakilerden (3,12) yüksek olduğu görülmüştür.

Profesyonelleşmeye ilişkin araştırmalarda yaşın da tecrübe gibi profesyonellerin yaptıkları işi ve bu profesyonellerin beklentilerini büyük ölçüde değiştirebildiği belirtilmektedir (Raelin, 1985b). Benzer şekilde profesyonelliğin bazı temel unsurlarına yakın bir kavram olan iş tatmininin de yaşla birlikte arttığına ilişkin araştırmalar bulunmaktadır (Kalleberg & Loscocco, 1983). Bu açıdan bakıldığında, göreceli olarak daha yaşlı mühendisler verilen işlerin genellikle konularına daha uygun olması ve bu mühendislerin de sahip oldukları tecrübe sayesinde özellikle genç mühendisler göre daha gerçekçi beklentilere sahip olmaları nedeniyle profesyonelleşme düzeylerinin yaşla birlikte artması beklenmektedir. Bu doğrultuda yaş demografik bir değişken olarak araştırma kapsamına alınmıştır.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkması da yaşın profesyonelleşme düzeyini etkilediği görüşünü desteklemektedir. Veriler genel olarak değerlendirildiğinde ise yaşla birlikte profesyonelleşme düzeyinin de arttığı söylenebilmektedir. Diğer yandan, yaşın Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından önemli bir değişken olmadığı görülmüştür.

**Hipotez-22:**

“Yaşadıkları şehirlere göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Hipotez-23:**

“Yaşadıkları şehirlere göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”



**Tablo 58.** Katılımcıların Yaşadıkları Şehirlerin Etkisi-1

	<b>Katılımcıların Yaşadıkları Şehirler</b>			
	<b>Ankara</b>	<b>İstanbul</b>	<b>İzmir</b>	<b>Diğer</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,13	3,12	3,16	3,24
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	3,02	2,88	2,97	3,01
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,41	3,25	3,48	3,57
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	3,06	2,99	3,08	3,01
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,08	3,12	3,01	3,22
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,03	3,52	3,33	3,42
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,80	3,70	3,81	3,84

Profesyonelleşme düzeyleri en yüksek olan katılımcılar üç büyük şehir dışında yaşayan mühendislerken, en düşük olanlarsa Ankara'da yaşayanlardır. Benzer şekilde Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin en yüksek olduğu grubun da üç büyük şehir dışında yaşayan mühendisler olduğu görülmektedir.

**Tablo 59.** Katılımcıların Yaşadıkları Şehirlerin Etkisi-2

	<b>Katılımcıların Yaşadıkları Şehirler</b>			
	<b>Varyansların Homojenliği</b>		<b>ANOVA</b>	
	<b>Levene Değeri</b>	<b>Anlamlılık Değeri (Sig.)</b>	<b>F değeri</b>	<b>Anlamlılık Değeri (Sig.)</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	0,598	0,664	0,923	0,451
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	0,540	0,706	0,691	0,599

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,664 ve 0,706) 0,05'den büyük olması nedeniyle varyanslar homojendir. ANOVA tablosuna göre anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,451 ve 0,599) 0,05'den büyük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre her iki hipotez de reddedilmiştir.

Profesyonelleşmeye ilişkin literatürde katılımcıların yaşadıkları şehrin profesyonelleşme açısından fark yarattığına ilişkin olarak bir çalışma bulunmasa da, bunun profesyonellerin iş bulma şansını etkilediği düşüncesiyle bu değişken de araştırmaya dâhil edilmiştir. Hipotez oluşturma aşamasındaki beklenti, büyük şehirlerde yaşayan mühendislerin istedikleri işi seçebilme şanslarının fazla olması ve bu şehirlerdeki işletmelerin genellikle göreceli olarak daha kurumsal olmaları nedeniyle söz konusu mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin ve bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin daha yüksek olmasıdır.

Buna karşın elde edilen sonuçlar, yaşanan şehrin profesyonelleşme düzeyi açısından önemli bir değişken olmadığını göstermiştir. Bu durumun temel sebepleri arasında söz konusu işletmelerin kurumsal yapısının özerklik benzeri unsurları olumsuz etkilemesinin bulunduğu düşünülebilir. Diğer yandan, yaşanan şehrin Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından da önemli bir değişken olmadığı görülmüştür.

#### **Hipotez-24:**

“İşyerlerindeki unvanlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

#### **Hipotez-25:**

“İşyerlerindeki unvanlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 60.** Katılımcıların İşyerlerindeki Unvanlarının Etkisi-1

	<b>Katılımcıların İşyerlerindeki Unvanları</b>				
	<b>Akademisyen</b>	<b>Danışman</b>	<b>Firma sahibi</b>	<b>Mühendis</b>	<b>Yönetici</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,42	3,11	3,29	3,14	3,09
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	3,56	2,95	2,88	2,96	2,94
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,41	3,38	3,78	3,46	3,17

<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	3,20	2,91	3,28	3,02	3,02
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,40	2,90	2,72	3,14	2,99
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,52	3,63	4,33	3,09	3,52
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,66	3,96	3,96	3,80	3,73

Profesyonelleşme düzeyleri en yüksek olan katılımcılar akademisyen unvanı ile çalışan mühendislerken, en düşük olanlarsa yöneticilik yapanlardır. Benzer şekilde Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin en yüksek olduğu grupların da firma sahibi ve danışman durumundaki mühendisler olduğu görülmektedir.

**Tablo 61.** Katılımcıların İşyerlerindeki Unvanlarının Etkisi-2

	<b>Katılımcıların İşyerlerindeki Unvanları</b>			
	<b>Varyansların Homojenliği</b>		<b>ANOVA</b>	
	<b>Levene Değeri</b>	<b>Anlamlılık Değeri (Sig.)</b>	<b>F değeri</b>	<b>Anlamlılık Değeri (Sig.)</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	1,189	0,316	2,288	0,060
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	1,948	0,103	1,218	0,304

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,316 ve 0,103) 0,05'den büyük olması nedeniyle varyanslar homojendir. ANOVA tablosuna göre anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,060 ve 0,304) 0,05'den büyük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre her iki hipotez de reddedilmiştir.

Her ne kadar literatürde katılımcıların işyerlerindeki unvanlarının profesyonelleşme açısından fark yarattığına ilişkin olarak bir çalışma bulunmasa da, bunun profesyonellerin özerklik düzeyini etkilediği düşüncesiyle bu değişken de araştırmaya dâhil edilmiştir. Hipotez oluşturma aşamasındaki beklenti,

özellikle akademisyen ve firma sahibi olarak görev yapan mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olmasıdır.

Buna karşın elde edilen sonuçlar, unvanın hem profesyonelleşme düzeyi hem de Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından önemli bir değişken olmadığını göstermiştir.

**Hipotez-26:**

“İşyerlerindeki çalışan sayısına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Hipotez-27:**

“İşyerlerindeki çalışan sayısına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 62.** Katılımcıların İşyerlerindeki Çalışan Sayılarının Etkisi-1

	<b>Katılımcıların İşyerlerindeki Çalışan Sayıları</b>			
	<b>Mikro ölçekli</b>	<b>Küçük ölçekli</b>	<b>Orta ölçekli</b>	<b>Büyük ölçekli</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,25	3,15	3,26	3,13
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	3,04	2,91	3,27	2,94
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,72	3,36	3,48	3,41
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	3,05	2,98	3,10	3,04
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,00	3,14	3,11	3,11
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,60	3,47	3,42	3,14
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,69	3,88	3,77	3,79

Profesyonelleşme düzeyleri en yüksek olan katılımcılar orta ölçekli firmalarda çalışan mühendislerken, en düşük olanlarsa büyük ölçekli firmalarda

çalışanlardır. Benzer şekilde Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin en yüksek olduğu grubun da küçük ölçekli firmalardaki mühendisler olduğu görülmektedir.

**Tablo 63.** Katılımcıların İşyerlerindeki Çalışan Sayılarının Etkisi-2

	Katılımcıların İşyerlerindeki Çalışan Sayıları			
	Varyansların Homojenliği		ANOVA	
	Levene Değeri	Anlamlılık Değeri (Sig.)	F değeri	Anlamlılık Değeri (Sig.)
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	0,512	0,675	1,218	0,304
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	0,447	0,719	0,619	0,603

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,675 ve 0,719) 0,05'den büyük olması nedeniyle varyansların homojen olduğu söylenebilir. Buna karşın ANOVA tablosuna göre anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,304 ve 0,603) 0,05'den büyük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre her iki hipotez de reddedilmiştir.

Profesyonelleşmeye ilişkin çeşitli araştırmalarda işyerindeki çalışan sayısının, diğer bir deyişle örgüt büyüklüğünün profesyonelleşme düzeyini etkileyebildiği belirtilmektedir (Abrahamson, 1964). Bu açıdan bakıldığında, küçük ölçekli işletmelerde çalışan mühendislerin büyük ölçekli işletmelerde çalışanlara göre özellikle özerklik açısından daha avantajlı olduğu için bunların profesyonelleşme düzeyinin daha yüksek olmasının beklendiği söylenebilir. Bu doğrultuda işyerindeki çalışan sayıları da demografik bir değişken olarak araştırma kapsamına alınmıştır.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkmaması ise ankete katılan mühendislerin işyerlerindeki çalışan sayısına göre farklılık göstermelerine rağmen, profesyonelleşme ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından benzer olduklarını göstermektedir. Diğer bir deyişle, işyerindeki çalışan sayısı araştırma açısından önemli bir değişken değildir.

**Hipotez-28:**

“İşyerlerinin faaliyet alanlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Hipotez-29:**

“İşyerlerinin faaliyet alanlarına göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Tablo 64.** Katılımcıların İşyerlerinin Faaliyet Alanlarının Etkisi-1

	<b>Katılımcıların İşyerlerinin Faaliyet Alanları</b>	
	<b>Mühendislik</b>	<b>Diğer</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,16	3,14
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	3,02	2,92
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,47	3,33
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	3,04	3,03
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,10	3,13
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,20	3,33
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,81	3,74

Mühendislik alanında faaliyet gösteren işletmelerdeki mühendislerin hem profesyonelleşme düzeyleri hem de bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği diğer alanlarda faaliyet gösteren işletmelerdeki mühendislere göre daha yüksektir.

**Tablo 65.** Katılımcıların İşyerlerinin Faaliyet Alanlarının Etkisi-2

	<b>Katılımcıların İşyerlerinin Faaliyet Alanları</b>			
	<b>Varyansların Homojenliği</b>		<b>ANOVA</b>	
	<b>Levene Değeri</b>	<b>Anlamlılık Değeri (Sig.)</b>	<b>F değeri</b>	<b>Anlamlılık Değeri (Sig.)</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	0,155	0,856	0,184	0,832
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	0,171	0,843	0,686	0,504

Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği için anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,856 ve 0,843) 0,05'den büyük olması nedeniyle varyansların homojen olduğu söylenebilir. Buna karşın ANOVA tablosuna göre anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,832 ve 0,504) 0,05'den büyük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna göre her iki hipotez de reddedilmiştir.

Profesyonelleşmeye ilişkin birçok çalışmada profesyonellerin çalıştıkları işyerinin faaliyet alanının da profesyonelleşme açısından son derece önemli olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmalarda özellikle örgütün profesyonel bir örgüt olup olmadığı ve profesyonelin içinde yer aldığı örgütün asıl işlevinde görev yapıp yapmadığının vurgulandığı görülmektedir. Genellikle işyerinin asıl işlevinde görev yapan profesyonellere daha fazla önem verildiği ve bu profesyonellerin özellikle özerklik anlamında daha avantajlı oldukları ifade edilmektedir. Asıl işi mühendislik hizmeti sunmak olan bir müşavirlik firmasında veya bir proje bürosunda çalışan bir mühendisle bir bankada görev yapmakta olan mühendisin profesyonelleşme düzeyi arasında fark olacağı düşünüldüğünde, aynı durumun mühendislik için de söylenebileceği açıktır. Bu doğrultuda tez çalışması kapsamında katılımcıların işyerlerinin faaliyet alanının da önemli bir demografik değişken olabileceği öngörülmüş ve yukarıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur. Bu aşamadaki beklenti, işyerinin asıl işlevinde çalışan mühendislerin profesyonelleşme düzeyinin diğerlerine göre daha yüksek olmasıdır.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkmaması ise bu değişkenin ankete katılan mühendisler için profesyonelleşme ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği açısından önemli olmadığını göstermektedir.

### **Hipotez-30:**

“Mesleklerini isteyerek seçip seçmediklerine göre gruplanmış katılımcılar arasında, profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark vardır.”

**Hipotez-31:**

“Mesleklerini isteyerek seçip seçmediklerine göre gruplanmış katılımcılar arasında, bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olmasına ilişkin ortalamalar açısından anlamlı bir fark yoktur.”

**Tablo 66.** Katılımcıların Mesleklerini İsteyerek Seçmelerinin Etkisi-1

	<b>Mesleğini İsteyerek Seçip Seçmeme</b>		
	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>	<b>Emin değilim</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi</b>	3,22	2,99	2,95
<b>Meslek örgütünün referans alınması alt boyutu</b>	3,06	2,78	2,78
<b>Topluma hizmet alt boyutu</b>	3,51	3,24	3,14
<b>Meslektaş kontrolü alt boyutu</b>	3,08	2,90	2,93
<b>Mesleki bağlılık alt boyutu</b>	3,17	2,92	2,92
<b>Özerklik alt boyutu</b>	3,30	3,14	2,97
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği</b>	3,84	3,67	3,62

Profesyonelleşme düzeyleri en yüksek olan katılımcılar mesleklerini isteyerek seçen mühendislerken, en düşük olanlarsa mühendis olmayı isteyip istemediğinden emin olmayan çalışanlardır. Benzer şekilde Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin en yüksek olduğu grubun da mesleklerini isteyerek seçen mühendisler olduğu görülmektedir.

**Tablo 67.** Katılımcıların Mesleklerini İsteyerek Seçmelerinin Etkisi-2

	<b>Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme</b>					
	<b>Varyansların Homojenliği</b>		<b>ANOVA</b>		<b>TUKEY Anlamlılık Değeri (Sig.)</b>	
	<b>Levene</b>	<b>Anlamlılık (Sig.)</b>	<b>F</b>	<b>Anlamlılık (Sig.)</b>	<b>Evet/Hayır</b>	<b>Evet/Emin değilim</b>
<b>Profesyonelleşme düzeyi ölçeği</b>	0,174	0,914	7,369	0,000	0,012	0,001
<b>Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği</b>	1,193	0,313	3,623	0,014	-	0,023



Varyansların homojenliği tablosu incelendiğinde; profesyonelleşme düzeyi ölçeği ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği ölçeği için anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,914 ve 0,313) 0,05'den büyük olması nedeniyle varyanslar homojendir. ANOVA tablosuna göre anlamlılık değerlerinin (sırasıyla 0,000 ve 0,014) 0,05'den küçük olması ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Söz konusu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey Post Hoc testi uygulanmıştır. Mesleği isteyerek seçenler ile seçmeyenler ( $0,012 < 0,05$ ) ve emin olmayanların ( $0,001 < 0,05$ ) profesyonelleşme düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Grup ortalamaları incelendiğinde; mesleği isteyerek seçen mühendislerin profesyonelleşme düzeyinin (3,22), isteyerek seçmeyenler (2,99) ve emin olmayanlardan (2,95) yüksek olduğu görülmüştür.

Benzer şekilde mesleği isteyerek seçenler ile emin olmayanlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği arasında ( $0,023 < 0,05$ ) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Grup ortalamaları incelendiğinde; mesleği isteyerek seçen mühendisler için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin (3,84) emin olmayanlarınkine (3,62) göre yüksek olduğu görülmüştür.

Her ne kadar literatürde profesyonellerin mesleklerini isteyerek seçmelerinin profesyonelleşme açısından fark yarattığına ilişkin olarak bir çalışma bulunmasa da, bunun profesyonellerin işe ilişkin beklentilerini etkileyebileceği ve mesleklerine olan bağlılığını artırabileceği düşüncesiyle bu değişken de araştırmaya dâhil edilmiştir. Hipotez oluşturma aşamasındaki beklenti, mesleklerini isteyerek seçen mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin ve bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin daha yüksek olmasıdır.

Elde edilen sonuçlar ışığında anlamlı bir farklılık çıkması da mesleğin isteyerek seçilmesinin profesyonelleşme düzeyini ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğini etkilediği görüşünü desteklemektedir. Veriler genel olarak değerlendirildiğinde ise mesleğini isteyerek seçen mühendislerin her iki bağımlı değişken açısından da diğerlerine göre daha önde olduğunu görülmektedir.

Varyans analizleriyle elde edilen sonuçlar bir bütün olarak da aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

**Tablo 68.** Varyans Analizi Sonuçlarına İlişkin Özet Tablo

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	
	Profesyonelleşme Düzeyi	Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği
Mezun olunan bölüm	-	-
Mezun olunan üniversite	+	-
Mezun olunan yıl	+	-
Cinsiyet	-	-
Meslek odasına üyelik	-	-
Bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bulunması	-	-
Kurum tipi	-	-
Lisansüstü eğitim	+	-
Gelir düzeyi	-	-
Yaş	+	-
Yaşanılan şehir	-	-
Unvan	-	-
İşyerindeki çalışan sayısı	-	-
İşyeri faaliyet alanı	-	-
Mesleği isteyerek seçme	+	+

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde öncelikle araştırmaya ilişkin temel bilgiler verilmiştir. Ardından mühendislik mesleğinin tutumsal yaklaşıma göre ne ölçüde profesyonelleştiği ile bunlar için Y Teorisi varsayımlarının ne düzeyde geçerli olduğu değerlendirilmiş ve bu iki değişken arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Sonuç bölümünde de elde edilen bulgular detaylı olarak açıklanarak aradaki ilişkiler ortaya konmaya çalışılmıştır.

## SONUÇ

Profesyoneller hem toplumsal işbölümünde üstlendikleri işlev hem de sahip oldukları bazı özellikler sebebiyle gerek örgütler gerekse de toplum ve ekonomi için son derece önemli çalışanlar durumundadırlar. Örneğin bir kişi hastalanıp doktora gittiğinde aslında doktora sağlığını, hatta bazen de hayatını emanet etmektedir. Üstelik bunu yaparken çoğu zaman tamamen doktora güvenmekte, neredeyse soru bile sormadan veya fiyat konusunda pazarlığa girişmeden, doktorun aldığı ameliyat kararı doğrultusunda mesleğini yapmasına izin verebilmektedir. Buna karşın aynı kişi bir marangozdan mobilya almaya gittiğinde, marangozun hem becerisini sorgulamaya çalışmakta hem de nasıl bir mobilya istediğini marangoza büyük ölçüde dikte ettirebilmektedir. Üstelik bu aşamada ameliyatın fiyatı çoğu zaman mobilyanın fiyatının çok üzerinde olmasına karşın, marangozun kendisini kandırabileceği düşüncesiyle hem sıkı bir pazarlık yapmakta hem de başka kişilerden fiyat ve görüş almaktadır. Aynı kişinin davranışlarında bu iki örnekte gözlemlenebilecek bu farklılık aslında doktorun bir profesyonel, marangozun ise profesyonel olmayan bir çalışan olarak değerlendirilmesinden, diğer bir deyişle meslekle uğraş mensubu olmak arasındaki ayırmadan kaynaklanabilmektedir. Burada doktora ilişkin olarak göze çarpan temel unsurlar arasında; gerçekleştirdiği faaliyetin diğer insanlar için hayati olması ve toplumun geneli için son derece önemli olması, sahip olduğu uzmanlık bilgisinin sıradan insanlarca sorgulanamayacak kadar özel ve karmaşık olması ile insanların doktorun işini hastanın çıkarı doğrultusunda yapacağına güven duymasının yer aldığı söylenebilir.

Bu özelliklerin aslında hem marangozun hem de diğer tüm çalışanların elde etmek istedikleri ayrıcalıklar olduğu açıktır. Bu sebeple birçok araştırmacı tarafından profesyonelleri konu alan çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiş olup, bu alandaki çalışmalar hala da devam etmektedir. Bu çalışmalar kapsamında kimlerin profesyonel olarak kabul edilebileceğinin yanı sıra profesyonellerin davranışları, algıları ve performanslarına ilişkin birçok farklı değişken ve bunların birbirleriyle olan ilişkileri de incelenmektedir.

Benzer bir yaklaşımla mühendislerin de toplum açısından son derece önemli bir işlev üstlendikleri günümüzde herkes tarafından kabul edilmektedir. Bu durumun temel sebebi, mühendislerin toplumun refahı ile yaşam kalitesinin artmasında ve neredeyse her çeşit üretimin daha verimli hale gelmesinde önemli bir rol oynamalarıdır. Bu açıdan bakıldığında mühendislerin, devasa gökdelenler veya gelişmiş uçaklardan nanorobotlara veya gelişmiş ilaçlara kadar uzanan birçok ürünün kullanılabilir hale gelmesine, bir şekilde katkıda buldukları söylenebilir. Diğer bir deyişle, çevremizde modern olan ve çeşitli malzemelerden oluşan neredeyse her şeyin gelişiminde mühendislerin bir şekilde yer aldığı ifade edilebilir. Hatta gerek doktorların gerekse de profesyonel olarak kabul edilen diğer meslek mensuplarının başarılarında bile mühendislerin belli ölçüde pay sahibi oldukları söylenebilir çünkü röntgen cihazı olmadan kırıkların tespitinin bu derece başarılı olmayacağı veya gelişmiş klima sistemleri olmadan ameliyatlardaki en önemli unsurlardan biri olan hijyenin bu ölçüde sağlanamayacağı açıktır.

Mühendislerin toplum açısından bu derece önem taşımalarına rağmen aslında tam bir profesyonel olarak değerlendirilip değerlendirilemeyecekleri oldukça tartışmalıdır. Bu alandaki literatür incelendiğinde 1960'ların ortalarından günümüze kadar avukatlık, hemşirelik veya öğretmenlik gibi birçok farklı mesleki faaliyetle birlikte mühendisliğin de tam bir meslek, dolayısıyla mühendislerin de birer profesyonel olarak kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin olarak çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar mühendisliğin bir meslek, mühendislerin de tam bir profesyonel olarak görülmesi gerektiğini belirtirken, kimi yazarlar ise mühendislerin birer yarı profesyonel olduğunu ileri sürmüşlerdir. Benzer şekilde klasik tanım doğrultusunda artık hiçbir çalışanın tam bir profesyonel olarak değerlendirilemeyeceğini belirten ve günümüz şartlarını göz önüne alarak mühendisleri profesyonel çalışanlar olarak kabul eden çalışmalar da bulunmaktadır. Buna karşın literatürde genel olarak mühendislerin, gerekli eğitim düzeyine sahip olmamaları, kendi meslekleri dışından olanlar tarafından yönetilmeleri, kariyerlerinde ilerledikçe yönetici konumuna geçmeleri ve üstlendikleri görevlerin önemli bir kısmının teknik değil de yönetsel öğeler

içermesi ve diğer profesyonel özellikler açısından bazı eksiklerinin olması sebebiyle tam bir profesyonel olarak kabul edilmeyeceklerini ifade edilmektedir.

Bunların yanında profesyonellere ilişkin çalışmalarda mühendislerin sayısının birçok örnekte oldukça sınırlı olduğu da söylenebilir. Örneğin Hall tarafından belirlenen 328 profesyonelden oluşan örneklem içinde yalnızca 15 mühendis bulunmaktadır. Benzer şekilde Kerr ve diğ. ise yaptıkları araştırmada, tek bir araştırma laboratuvarı içindeki toplam 119 bilim adamı ile mühendisi kıyaslamışlardır ki bu grupla tüm mühendisler için bir değerlendirme yapılmasının mümkün olmayacağı açıktır. Dolayısıyla tüm bu çalışmaların mühendislerin profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesi açısından ne ölçüde sağlıklı olduğu konusunda tereddütler bulunmaktadır.

Görüldüğü gibi farklı araştırmalar sonucunda farklı sonuçlar elde edilmesi nedeniyle, bahsi geçen konunun net olarak sonuçlandırıldığını söylemek mümkün değildir. Bu durumun en önemli sebeplerinden birisinin, belki de en önemlisinin, konuya doğru bakış açısıyla yaklaşılması olduğu söylenebilir. Bu bakış açısının temelinde profesyonelliğin genelde 100-150 yıl önceki tıp veya hukuk benzeri geleneksel meslekler referans alınarak tanımlanması bulunmaktadır. Buna karşın geçen yaklaşık 50 yıllık süre içinde tüm mesleklerde ciddi bir değişim yaşandığı ve profesyonelleri diğer çalışanlardan ayırt etmenin giderek daha zorlaştığı açıktır. Eskiden profesyonellerin çoğunluğu için geçerli olan kendi işinin patronu olma özelliği, kapitalizmin gelişimi ve globalleşmeyle birlikte yerini genellikle profesyonellerin büyük işletmeler içinde maaşlı birer uzman olarak görev yaptıkları bir çalışma şekline bırakmıştır. Bu çalışma şekli ise daha önceden temel alınan profesyonelleşme anlayışı ile oldukça ciddi çelişkiler içermektedir. Dolayısıyla bu bakış açısıyla, artık tam bir meslek veya profesyonel diye bir şeyin kalmadığı ve gerek doktorların gerekse de mühendislerin yalnızca birer bilgi çalışanı olduğu bile ifade edilebilmektedir.

Profesyonellerin maaşlı çalışanlar olarak görev yapmaya başlamaları ise diğer çalışanlardan birçok açıdan farklı olan bu profesyonellerin nasıl en uygun şekilde yönetileceği sorusunun önem kazanmasına sebep olmuştur. Konunun bu derece önem kazanmasında profesyonellerin örgütler içinde yönetsel

baskılara maruz kalmalarının hem profesyoneller hem de toplum için olumsuz sonuçlar doğurmasının rolü büyüktür. Örneğin bir doktora hastane yönetimi tarafından ameliyatlara ağırlık vermesinin istenmesi veya doktorlara katı performans hedeflerinin konmasının hem doktor özerkliğini zedeleyeceği hem de hastaların uygun şekilde sağlık hizmeti almalarını engelleyeceği açıktır. Bu duruma bir diğer örnek olarak avukatların mesleklerinin etik kuralları doğrultusunda her zaman müvekkillerinin çıkarına hareket etmek yerine içinde çalıştıkları hukuk firmasının çıkarları doğrultusunda gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmaları veya yönetsel mali kısıtlamalar sebebiyle gerekli tüm savunma hazırlıklarını yapmamaları verilebilir. Benzer şekilde mühendislerin de örgütlerde özerklik konusunda sıkıntı yaşayabildikleri ve yönetsel baskılar sonucunda etik kuralların dışına çıkmaları gerekebilmektedir. Bu tip yanlış davranışların toplum için oluşturacağı olumsuz sonuçlara en çarpıcı örnek olarak gerek yapım gerekse de denetim aşamasındaki ihmaller ve hatalar sonucunda depremlerde binlerce kişinin hayatını kaybetmesi verilebilir. Bu binaların yapımında görev alan mühendisler patronlarının ve yapılan inşaatların denetiminden sorumlu mühendislerse sorumsuz yöneticilerinin baskısıyla projeleri onaylamışlar ve mesleki etik kurallarını ihlal etmişlerdir.

Bu doğrultuda gerek profesyonellerin daha etkin ve verimli çalışabilecekleri örgüt yapılarına gerekse de profesyonellere yönelik yönetsel uygulamalara ilişkin birçok araştırma yapılmıştır. Söz konusu yönetsel uygulama önerileri çok çeşitli olsa da aslında bunların temelinde McGregor'un (1960) Y Teorisi varsayımlarının bulunduğu, en azından profesyonellerin birçok özelliği ile bu varsayımlar arasında bir paralellik olduğu da söylenebilir. Buna karşın Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğine ilişkin ölçümlerin de literatürde çok sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.

Türkiye'de bu alandaki çalışmalar incelendiğinde ise, sınırlı meslek ve profesyonelleşme literatürü içinde tek bir mesleki faaliyetin profesyonelleşme düzeyini inceleyen çok az sayıda alan araştırması bulunduğu görülmektedir. Bunlara örnek olarak kamu yönetimi, akademisyenlik, hekimlik ile gazeteciliğin profesyonelleşme düzeyini değerlendirmeye veya mesleki yaşam modelinin

oluşturulmasına yönelik bazı tez çalışmaları ile çeşitli meslek veya uğraşlardaki mesleki davranışlara ilişkin bazı araştırmalar verilebilir. Bunlar içinde temel olarak mühendislerin sahip oldukları ideolojiyi inceleyen bazı çalışmalar bulunsa da tam olarak mühendisliğin profesyonelleşme düzeyini belirlemeye yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Benzer şekilde ülkemizde profesyonellerin, marangoz veya işçiler gibi diğer çalışanlardan farklı olarak nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin çalışmaların da sınırlı olduğu ve özellikle profesyonelleşme düzeyi ile Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği arasında bir ilişki bulunup bulunmadığı hakkında mühendislerden oluşan bir örneklem üzerinde yapılmış bir araştırma bulunmadığı da görülmüştür. Bu tez çalışması kapsamında öncelikle mühendislerin ne ölçüde profesyonelleştikleri ve bunlar için Y Teorisi varsayımlarının ne ölçüde geçerli olduğu incelenmiş, ardından da bu iki değişken arasında bir ilişki olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bu şekilde literatürdeki bahsi geçen eksikliğin giderilmesine katkıda bulunulması hedeflenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen ortalama değer, ölçeğin profesyonelliğe yakın kısmında olduğu için, mühendislerde belli ölçüde de olsa bir profesyonellik eğiliminin bulunduğu söylenebilir. Bununla birlikte değerler orta noktaya çok yakın olması, literatürdeki bazı çalışmalarda olduğu gibi, mühendislerin profesyonelleşme düzeyinin tartışmaya açık olduğunu ve mühendislerin aslında birer yarı profesyonel olarak değerlendirilmelerinin daha doğru olabileceğini göstermektedir.

Profesyonelleşme kavramının değerlendirilmesinde meslek örgütünün temel referans olarak kullanılması, topluma hizmet inancı, yalnızca meslektaşları tarafından kontrole inanç, mesleki bağlılık ve özerklik olmak üzere beş alt boyuta yer verilmiştir. Bu alt boyutlara ilişkin ortalamalar incelendiğinde ise, özellikle meslek örgütünün temel referans olarak kullanılması alt boyutunun, diğerlerine göre daha düşük olmasının önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu sonucun meslek örgütünün hizmetlerinin istenilen düzeyde olmadığını ya da en azından mühendislerin bu yönde bir algıya sahip olduklarını gösterdiği söylenebilir. Bunun yanında mühendislerin topluma hizmet inancının yüksek

olmasının da mühendislerin, yaptıkları faaliyetin toplum için önemli olduğuna, diğer bir deyişle mühendisliğin önemine inandıklarını gösterdiği ifade edilebilir. Bununla birlikte mesleki bağlılığın, bu alt boyuta göre göreceli olarak daha düşük olması mühendislerin, bu önemli mesleği yapmak karşılığında istedikleri karşılığı almadıklarını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca özerklik alt boyutuna ilişkin ortalamanın, meslektaş kontrolüne inanca göre daha yüksek olmasının da mühendislerin yönetimi açısından bazı ipuçları verebileceği düşünülmektedir.

Benzer şekilde araştırma sonucunda elde edilen ortalama değer, ölçeğin Y Teorisi varsayımlarına yakın kısmında çıkması sebebiyle, örneklemdaki mühendisler için Y Teorisi varsayımlarının geçerli olduğu söylenebilir. Bununla birlikte ortalama değer profesyonelleşme düzeyindeki kadar olmasa da orta noktaya yakın olması, bu yorumun da belli ölçüde tartışmalı olduğunu ve farklı değerlendirmeler yapılabileceğini göstermektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde, profesyonelleşme düzeyi ile Y Teorisi varsayımlarının geçerliliği arasında pozitif yönlü ve %1 anlamlılık düzeyinde bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Aradaki ilişkinin zayıf çıkması nedeniyle bu ilişkiye yönelik daha fazla veri toplanması gerektiği düşünülmektedir. Bununla birlikte örneklem büyüklüğünün 100'ün üzerinde olması ve anlamlılık düzeyinin %1 olması nedeniyle bu zayıf ilişkinin bile önem taşıdığı söylenebilir (Kalaycı, 2008).

Profesyonelleşmeye ilişkin araştırmalarda tecrübenin, profesyonellerin yaptıkları işi ve bu profesyonellerin beklentilerini büyük ölçüde değiştirebildiği belirtilmektedir. Benzer şekilde yaşın da tecrübe gibi önemli bir kriter olduğu ifade edilmektedir. Bunların yanında profesyonelliğin bazı temel unsurlarına yakın bir kavram olan iş tatmininin de yaşla birlikte arttığına ilişkin araştırmalar bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, daha yaşlı ve tecrübeli mühendislere verilen işlerin genellikle konularına daha uygun olması ve bu mühendislerin de sahip oldukları tecrübe sayesinde özellikle yeni mühendislere göre daha gerçekçi beklentilere sahip olmaları nedeniyle tecrübeli mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir. Diğer bir



deyişle, profesyonelleşme düzeyinin yaşla birlikte artmasının beklendiği söylenebilir. Elde edilen bulgular da yaş ve tecrübenin profesyonelleşme düzeyini etkilediği görüşünü desteklemektedir. Veriler genel olarak değerlendirildiğinde ise yıllar geçtikçe ve profesyonelin yaşı ilerledikçe, profesyonelleşme düzeyinin arttığı ifade edilebilir. Buna karşın 5 yıl önce mezun olanların profesyonelleşme düzeyinin 6-10 önce mezun olanlara göre daha yüksek çıkması ise genel eğilime zıt bir bulgu olduğu için dikkat çekmektedir. Bu uyumsuzluğun sebebinin, yeni mezun mühendislerin aldıkları eğitimin etkisini daha çok hissetmeleri ve iş hayatının ilk etapta oldukça acımasız olan gerçekleriyle yeni tanışan 6-10 önce mezun olanlara göre profesyonel kriterlere daha bağlı olmaları olduğu ileri sürülebilirse de böyle bir yorum için daha fazla araştırma yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Profesyonelleşmeye ilişkin çeşitli araştırmalarda lisansüstü eğitimin profesyonelleşme düzeyini büyük ölçüde etkilediği belirtilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, genellikle lisansüstü eğitim alan ve özellikle doktora derecesine sahip olan mühendisler verilen işlerin konularına daha uygun olması ve bu mühendislerin aldıkları uzun süreli eğitimin profesyonelliği artırması nedeniyle, bu mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin diğer mühendisler göre daha yüksek olması beklenmektedir. Bunun yanında birçok mühendisin başta işletme olmak üzere mühendislik dışındaki diğer alanlarda lisansüstü eğitim aldığı da göz önünde bulundurulmalıdır. Elde edilen sonuçlar da lisansüstü eğitimin, özellikle de mühendislik alanında doktora yapılmasının, profesyonelleşme düzeyini arttırdığı görüşünü desteklemektedir. Bunun yanında farklı bir alanda da olsa doktora eğitimi alan mühendislerin profesyonelleşme düzeyi ortalamasının lisans ve yüksek lisans eğitimi alanlara göre daha yüksek olmasının da bu açıdan incelenmeye değer olduğu söylenebilir.

Her ne kadar literatürde katılımcıların mezun oldukları üniversitenin başarı sıralamasının profesyonelleşme açısından fark yarattığına ilişkin olarak bir çalışma bulunmasa da, bunun profesyonellerin iş bulma ve yükselme şansı veya istediği işi seçebilme gibi işle ilişkili unsurları etkilediği düşüncesiyle bu değişken araştırmaya dâhil edilmiştir. Hipotez oluşturma aşamasındaki beklenti,

en başarılı üniversitelerden mezun olan mühendislerin gerek aldıkları eğitimin daha kaliteli olması gerekse de istedikleri işi seçebilme şanslarının fazla olması ve özerklik benzeri unsurlarda sıkıntı yaşamaları durumunda daha kolay iş değiştirebilmeleri sebebiyle bunların profesyonelleşme düzeylerinin ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin daha yüksek olmasıdır. Buna karşın elde edilen sonuçlar, 6-10. sıradaki üniversitelerden mezun olan mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu durumun temel sebepleri arasında söz konusu üniversitelerde verilen eğitim sırasında profesyonelliğe daha fazla önem verilmesinin veya bu üniversitelerden mezun olanların işyerlerinde profesyonellikle ilişkili problemleri en başarılı üniversitelerden mezun olan mühendisler göre daha fazla yaşamalarının bulunduğu düşünülebilir.

Benzer şekilde literatürde profesyonellerin mesleklerini isteyerek seçmelerinin profesyonelleşme açısından fark yarattığına ilişkin olarak bir çalışma bulunmasa da, bunun profesyonellerin işe ilişkin beklentilerini etkileyebileceği ve mesleklerine olan bağlılığını artırabileceği düşüncesiyle bu değişken de araştırmaya dâhil edilmiştir. Hipotez oluşturma aşamasındaki beklenti, mesleklerini isteyerek seçen mühendislerin profesyonelleşme düzeylerinin ve bunlar için Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğinin daha yüksek olmasıdır. Elde edilen sonuçlar da mesleğin isteyerek seçilmesinin profesyonelleşme düzeyini ve Y Teorisi varsayımlarının geçerliliğini etkilediği görüşünü desteklemektedir. Veriler genel olarak değerlendirildiğinde ise mesleğini isteyerek seçen mühendislerin her iki bağımlı değişken açısından da diğerlerine göre daha önde olduğunu göstermektedir.

Tez çalışması ile ölçülmeye çalışılan profesyonelleşme düzeyinin araştırmanın yapıldığı yere ve hatta zamana göre değişim göstermesinin, diğer bir deyişle ölçümünün zor olmasının araştırmadaki en önemli kısıtlardan biri olduğu düşünülmektedir. Profesyonelleşme, özellikler yaklaşımı doğrultusunda ele alındığında, günümüzdeki değişimler doğrultusunda söz konusu özelliklerin yeniden gözden geçirilmesi gerektiği de söylenebilir. Buna göre en azından süreç yaklaşımında olduğu gibi göreceli bir kıyaslama yapılabilmesi amacıyla

tanım ve geçmişleri doğrultusunda profesyonel olarak değerlendirilen doktorlar veya hukukçuların günümüzdeki profesyonelleşme düzeylerinin de benzer şekilde ölçülmesinin faydalı sağlayacağı düşünülmektedir. Böyle çalışmalar sonucunda belki de bu profesyonellerin de mühendisler gibi beklenenden daha düşük bir profesyonelleşme düzeyine sahip oldukları görülebilecektir.

Bunların yanında Türkiye'deki mühendislerin iş yoğunluğu, anket uygulamalarının fayda sağlayacağına inanmama veya çok sayıda anketle karşılaşıldığı için artık ilgi göstermeme gibi sebeplerle anket araştırmasına katılmak istememelerinin de elde edilen sonuçların genelleştirilmesi açısından bir diğer kısıt olduğu söylenebilir. Bu nedenle özellikle çeşitli meslek örgütlerinin daha aktif bir rol oynayarak bu tip araştırmalara destek olmasının katılımcı sayısının artırılmasını, dolayısıyla elde edilecek bulguların genelleştirilmesini kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

Ayrıca özellikle doktora yapan ve mesleklerini isteyerek seçen, diğer bir deyişle profesyonelleşme düzeyleri göreceli olarak daha yüksek olduğu görülen mühendisler için, Y Teorisi varsayımları doğrultusunda ortaya çıkan çeşitli yönetsel uygulamaların uygun olup olmayacağına ilişkin çeşitli araştırmalar yapılmasının da faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu uygulamalar arasında profesyonellere örgütün yapısı, kendisinden beklenen işler, örgütsel amaçlar ve değerler hakkında profesyonel açık ve dürüst bir şekilde bilgi verilmesi, profesyonelin ilerlemesi ve gelişiminin takip edilmesi, gerekmesi durumunda iş zenginleştirme, ikili kariyer imkânları sağlanması ve profesyonel bir ödül sistemi getirilmesi gibi uygulamalara gidilmesi sayılabilir. Bunların yanında mühendislerin yönetiminde; mühendise yarattığı değer karşılığında makul düzeyde bir ücret verilmesinin, yaptığı işlerin takdir görmesinin ve işin zorluk derecesinin önemli olup olmadığı da incelenmelidir. Benzer şekilde mühendislerin yönetiminde yönetici seçiminin, özellikle de mühendislerin uzmanlık bilgisine saygı duydukları, diğer bir deyişle kendilerini değerlendirebilecek düzeyde olduğuna inandıkları bir meslektaşlarının yönetici olarak seçilmesinin önemli bir parametre olup olmadığının incelenmesinin de faydalı olabileceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. London: The University of Chicago Press, Ltd.
- Abernethy, M. A. ve Stoelwinder, J. U. (1988). The Relationship Between Organisation Structure and Management Control in Hospitals: An Elaboration and Test of Mintzberg's Professional Bureaucracy Model. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 3(3), 18-33.
- Abrahamson, M. (1964). The Integration of Industrial Scientists. *Administrative Science Quarterly*, 9(2), 208-218.
- Adams, J. (1996). *Bir Mühendisin Dünyası*. Ankara: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri "SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları" (2.bs.)*. Ankara: Emek Ofset Ltd.Şti.
- Alger, P. L., Christensen, N. A. ve Olmsted, S. P. (1965). *Ethical Problems in Engineering*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Alie, R. E. (1982). Professionalization in a Rationally Managed Corporate Organization. *Journal of Management*, 8(2), 65-81.
- Aliya, D. (2002). Ethical Concerns in Engineering Investigations. *Practical Failure Analysis*, 2(3), 6-10.
- Alvesson, M. (1993). Organizations as Rhetoric: Knowledge-Intensive Firms and the Struggle with Ambiguity. *Journal of Management Studies*, 30(6), 997-1015.
- Alvesson, M. (2000). Social Identity and the Problem of Loyalty in Knowledge-Intensive Companies *Journal of Management Studies*, 37(8), 1102-1123.
- Aranya, N. ve Wheeler, J. T. (1986). Accountants' Personality Types and Their Commitment to Organization and Profession. *Contemporary Accounting Research*, 3(1), 184-199.
- Arda, E. (2002). *Ekonomi Sözlüğü*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Arditi, D. (Kasım 2009). *ABD'de İnşaat Mühendisliği Eğitim Sorunları, Çözüm Arayışları ve Gelişmeler* [Bildiri]. 1. İnşaat Mühendisliği Eğitimi Sempozyumu, Antalya.

- Arnold, L. (2002). Assessing Professional Behavior: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Academic Medicine*, 77(6), 502-515.
- Arslan, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlakı (1.bs)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Artun, A. (1999). *Fordizm ve Mühendisin Dönüşümü*. Ankara: TMMOB Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği.
- Badawy, M. K. (1970). Selected Research on Scientists and Engineers in Industry: A Review and Assessment. *Academy of Management Journal*, (June), 210-212.
- Bahm, A. J. (1983). Ethical Engineers? Why Not? *Science, Technology & Human Values*, 8(1), 33-36.
- Balfour, D. L. ve Marini, F. (1991). Child and Adult, X and Y: Reflections on the Process of Public Administration Education. *Public Administration Review*, 51(6), 478-485.
- Baradan, S. ve Çalış, G. (2009). Uluslararası Lisanslı Mühendislik Sistemlerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 15(1), 107-117.
- Barber, B. (1996). Meslek Sosyolojisinde Bazı Sorunlar. Z. Cırhınlıoğlu (Ed.), *Meslekler ve Sosyoloji* (s. 43-65). Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Barker, R. (2010). No, Management is not a Profession. *Harvard Business Review*, 52-60.
- Barley, S. R. (1996). Technicians in the Workplace: Ethnographic Evidence for Bringing Work into Organization Studies. *Administrative Science Quarterly* 41, 404-441.
- Barley, S. R. ve Kunda, G. (2001). Bringing Work Back In. *Organization Science*, 12(1), 76-95.
- Barley, S. R. ve Kunda, G. (2006). Contracting: A New Form of Professional Practice. *Academy of Management Perspectives*(February), 45-66.
- Bartol, K. M. (1979). Professionalism as a Predictor of Organizational Commitment, Role Stress, and Turnover: A Multidimensional Approach. *Academy of Management Journal*, 22(4), 815-821.

- Beets, S. D. ve Killough, L. N. (1990). The Effectiveness of a Complaint-Based Ethics Enforcement System: Evidence from the Accounting Profession. *Journal of Business Ethics* (9), 115—126.
- Berger, P. K. ve Grimes, A. J. (1973). Cosmopolitan-Local: A Factor Analysis of the Construct. *Administrative Science Quarterly*, 18(2), 223-235.
- Bilir, E. (Eylül 2010). *Eğitimle Yaşam Çatışmasında Mühendisler ve İdeoloji* [Bildiri]. Karaburun Bilim Kongresi, Karaburun.
- Blass, E. (2010). The Failure of Professional Self-Regulation: The Example of the UK Veterinary Profession. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(4), 1-12.
- Blau, G. J. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(1), 277-288.
- Bloom, P. N. (1977). Advertising in the Professions: The Critical Issues. *Journal of Marketing*, 41(3), 103-110.
- Bobic, M. P. ve Davis, W. E. (2003). A Kind Word for Theory X: Or Why So Many Newfangled Management Techniques Quickly Fail. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13(3), 239-264.
- Bowie, N. E. (1985). Are Business Ethics and Engineering Ethics Members of the Same Family? *Journal of Business Ethics* (4), 43-45.
- Bucher, R. ve Stelling, J. (1969). Characteristics of Professional Organizations. *Journal of Health and Sociological Behaviour*, 10(1), 3-15.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (8.bs.). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim* (7.bs.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Caplow, T. (1954). *The Sociology of Work*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Carr-Saunders, A. P. ve Wilson, P. A. (1933). *The Professions*. Oxford: Oxford University Press.
- Chisholm, M. A., Cobb, H., Duke, L., McDuffie, C. ve Kennedy, W. K. (2006). Instructional Design and Assessment: Development of an Instrument to Measure Professionalism. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 70(4), 1-6.

- Coates, J. F. (2008). What HR Should Know About the Care and Nurturing of Engineers. *Employment Relations Today*, (Summer), 1-6.
- Cohen, M. D., March, J. G. ve Olsen, J. P. (1972). A Garbage Can Model of Organizational Choice *Administrative Science Quarterly*, (17), 1-25.
- Daehlen, M. (2007). Job Values, Gender and Profession: A Comparative Study of the Transition From School to Work. *Journal of Education and Work*, 20(2), 107-121.
- Dalton, G. W., Thompson, P. H. ve Price, R. L. (Ed.). (1980). *The Four Stages of Professional Careers-A New Look at Performance by Professionals*. New York: Van Nostrand.
- Dandy, G., Walker, D., Daniell, T. ve Warner, R. (2008). *Planning and Design of Engineering Systems*. London: Taylor & Francis Group.
- Davis, M. (1996). Professional Autonomy: A Framework for Empirical Research. *Business Ethics Quarterly*, 6(4), 441-460.
- Dreyer, J. S. (2010). Assessing Professionalism in Surgeons. *The Surgeon*, (8), 20-27.
- Emre, H. (2009). *Türkiye'deki Gazetecilerde Profesyonellik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Etzioni, A. (Ed.). (1969). *The Semi-Professions and Their Organization: Teachers, Nurses, Social Workers*. New York: The Free Press.
- Farrell, C. M. ve Morris, J. (1999). Professional Perceptions of Bureaucratic Change in the Public Sector: GPs, Headteachers and Social Workers. *Public Money & Management*, 19(4), 31-36.
- Fiman, B. G. (1973). An Investigation of the Relationships Among Supervisory Attitudes, Behaviours, and Outputs: An Examination of McGregor's Theory Y. *Personnel Psychology*, (26), 95-105.
- Fındıklı, R. (2000). Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu. *Polis Bilimleri Dergisi*, 2(5-6), 1-16.
- Gelmez, A. (2010). *Profesyonelleri Yönetmek: İdeolojik Proleterleşme ve Post-Endüstriyel İşgücü*. Ankara: İnşaat Mühendisleri Odası Ankara Şubesi.

- Gerhold, P. E. J. (1974). Why We Need A Profession, and How to Get One. *Journal of Advertising Research*, 14(5), 9-14.
- Goode, W. J. (1957). Community Within a Community: The Professions. *American Sociological Review*, 22(2), 194-200.
- Goode, W. J. (1969). The Theoretical Limits of Professionalization. A. Etzioni (Ed.), *The Semi-Professions and Their Organization* (s. 266-313). New York: The Free Press.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles. *Administrative Science Quarterly*, (2), 281-306.
- Gouldner, A. W. (1958). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-II. *Administrative Science Quarterly*, 2(4), 444-478.
- Göle, N. (2008). *Mühendisler ve İdeoloji: Öncü Devrimcilerden Yenilikçi Seçkinlere*. İstanbul: Metis Yayıncılık Ltd.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a Profession. *Social Work*, (2), 45-55.
- Greenwood, R., Hinings, C. R. ve Brown, J. (1990). "P<sup>2</sup>-Form" Strategic Management: Corporate Practices in Professional Partnerships. *Academy of Management Journal*, 33(4), 725-755.
- Gürer, İ. (2005). Türkiye'de Mühendislik Eğitimi. *TMMOB Mühendislik Eğitimi Sempozyumu 2005*. (s.81-87). Ankara: Kardelen Ofset.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33 (February), 92-104.
- Hançerlioğlu, O. (1996). *Toplumbilim Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Harlow, D. N. (1973). Professional Employees' Preference for Upward Mobility. *Journal of Applied Psychology*, (57), 137-141.
- Haywood-Farmer, J. ve Stuart, F. I. (1990). An Instrument to Measure the 'Degree of Professionalism' in a Professional Service. *The Service Industries Journal*, 10(2), 336-347.
- ISCO. (2008). International Standard Classification of Occupations. Erişim: 24 Mart 2013, [www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm)
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (3.bs.)*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti.



- Kalleberg, A. L. ve Loscocco, K. A. (1983). Aging, Values and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 48(1), 78-90.
- Kanungo, R. (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York: Praeger.
- Karasu, K. (2001). *Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi* Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları.
- Katz, F. E. (1969). Nurses. A. Etzioni (Ed.), *The Semi-Professions and Their Organization* (s. 54-81). New York: The Free Press.
- Kemper, J. D. (1990). *Engineers and Their Profession*. Florida: Saunders College Publishing.
- Kemper, J. D. (1993). *Introduction to the Engineering Profession*. Florida: Saunders College Publishing.
- Kerr, S., Glinow, M. A. V. ve Schriesheim, J. (1977). Issues in the Study of "Professionals" in Organizations: The Case of Scientists and Engineers. *Organizational Behaviour and Human Performance*, (18), 329-345.
- Kılıç, A. (2010a). Türklerde Makine Mühendisliği ve Eğitimi - 2. *TTMD Isıtma, Soğutma, Havalandırma, Klima, Yangın ve Sıhhi Tesisat Dergisi*, (70), 29-34.
- Kılıç, A. (2010b). Türklerde Makine Mühendisliği ve Eğitimi - Giriş. *TTMD Isıtma, Soğutma, Havalandırma, Klima, Yangın ve Sıhhi Tesisat Dergisi* (69), 21-26.
- Kılıç, M. (1998). *Profesyonellerin Yönetiminde Örgüt-Çalışan İlişkilerinin Düzenlenmesinde Mesleki Özerklik Sorunu*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kıncal, R. Y. (Ed.). (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (1.b.s)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Tic. Ltd. Şti.
- EMO Etik Komisyonu. (2005). Eğitim ve Dil. *TMMOB Mühendislik Eğitimi Sempozyumu 2005*. (s.101-108). Ankara: Kardelen Ofset.
- Kopelman, R. E., Protas, D. J. ve Davis, A. L. (2008). Douglas McGregor's Theory X and Y: Toward a Construct-Valid Measure. *Journal of Managerial Issues*, XX(2), 255-271.

- Köse, A. H. ve Öncü, A. (2000). *Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik: Türkiye'de Mühendisler Mimarlar*. Ankara: TMMOB Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği.
- Krause, E. A. (1971). *The Sociology of Occupations*. Boston: Little, Brown and Company Inc.
- Larson, M. S. (1977). *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. Berkeley: University of California Press.
- Larsson, J., Vinberg, S. ve Wiklund, H. (2007). Leadership, Quality and Health: Using McGregor's X and Y Theory for Analyzing Values in Relation to Methodologies and Outcomes. *Total Quality Management*, 18(10), 1147-1168.
- Lee, A. G., Beaver, H. A., Boldt, H. C., Olson, R., Oetting, T. A., Abramoff, M. ve diğerleri. (2007). Teaching and Assessing Professionalism in Ophthalmology Residency Training Programs. *Survey of Ophthalmology*, 52(3), 300-314.
- Lessig, H. J. (Ekim 1973). *Competitive Technologies-An Ever Changing Horizon*[Bildiri]. Joint Engineering Management Conference-The Impact of Competitive Technology on Engineering Management, St. Petersburg.
- Loeb, S. E. (1971). A Survey of Ethical Behaviour in the Accounting Profession. *Journal of Accounting Research*, (Autumn), 287-306.
- Lortie, D. C. (1969). The Balance of Control and Autonomy in Elementary School Teaching. A. Etzioni (Ed.), *The Semi-Professions and Their Organization* (s. 1-53). New York: The Free Press.
- Lowendahl, B. (2000). *Strategic Management of Professional Service Firms* (2. bs.). Kopenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Lynch, D. C., Surdyk, P. M. ve Eiser, A. R. (2004). Assessing Professionalism: A Review of the Literature. *Medical Teacher*, 26(4), 366-373.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mat, N. H. N. ve Zabidi, Z. N. (2010). Professionalism in Practices: A Preliminary Study on Malaysian Public Universities. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 138-145.

- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- McGregor, D. (1967). Do Management Control Systems Achieve Their Purpose. *Management Review*, (February), 4-18.
- Meredith, D. D., Wong, K. W., Woodhead, R. W. ve Wortman, R. H. (1973). *Design and Planning of Engineering Systems*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mintzberg, H. (1980). Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organizational Design. *Management Science*, 26(3), 322-341.
- Mintzberg, H. (1983). *Structure in Fives*. New Jersey: Prentice-Hall International Editions.
- Montagna, P. (1968). Professionalization and Bureaucratization in Large Professional Organizations. *American Journal of Sociology*, (74), 138-145.
- Morton, D. J. (1975). Theory Y is not Participative Management. *Human Resource Management*, Winter, 25-28.
- Mosher, F. C. (1978). Professions in Public Service. *Public Administration Review*, 38(2), 144-150.
- Mowday, R., Porter, L. ve Steers, R. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment*. New York: Academic Press.
- Myburgh, S. (2005). *The New Information Professional: How to Thrive in The Information Age Doing What You Love*. Oxford: Chandos Publishing.
- Newell, F. H. (1922). Ethics of the Engineering Profession. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, (101), 76-82.
- O'Reilly, C. A., Parlette, G. N. ve Bloom, J. R. (1980). Perceptual Measures of Task Characteristics: The Biasing Effects of Differing Frames of Reference and Job Attitudes. *Academy of Management Journal*, 23(1), 118-131.
- Olson, J. (1972). Engineer Attitudes Toward Professionalism, Employment and Social Responsibility. *Professional Engineer*, August, 30.
- Ozankaya, Ö. (1995). *Temel Toplum Bilim Terimleri Sözlüğü*. İstanbul: Cem Yayınevi.

- ÖSYM. (t.y.). Merkezi Yerleştirme ile Öğrenci Alan Yükseköğretim Lisans Programları. Erişim: 15 Şubat 2012, [www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html](http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html)
- Özcan, K. ve Balyer, A. (2012). Öğretim Elemanları Etik Davranışları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 345-376.
- Özen, S., Fetvacı, C., Koldemir, B. ve Bakırcı, E. (2005). Türkiye'de Mühendislik Eğitimi, Sorunları ve Yöntemleri. *TMMOB Mühendislik Eğitimi Sempozyumu 2005*. (s.89-99). Ankara: Kardelen Ofset.
- Pavalko, R. M. (1971). *Sociology of Occupations and Professions*. Illinois: F.E. Peacock Publishers, Inc.
- Pavlin, S. ve Kogovšek, T. (2007). Qualitative and Quantitative Approaches to the Measurement of Complex Social Phenomena: A Case of Occupational Professionalisation. *Metodološki zvezki*, 4(2), 99-115.
- Perrott, S. (2002). Gender, Professions and Management in the Public Sector. *Public Money & Management*, 22, 21-24.
- Powell, M. J., Brock, D. M. ve Hinings, C. R. (1999). *Restructuring the Professional Organisation: Accounting, Healthcare and Law* London: Routledge.
- Raelin, J. A. (1984). An Examination of Deviant/Adaptive Behaviors in the Organizational Careers of Professionals. *Academy of Management Review*, 9(3), 413-427.
- Raelin, J. A. (1985a). The Basis for the Professional's Resistance to Managerial Control. *Human Resource Management*, 24(2), 147-175.
- Raelin, J. A. (1985b). Work Patterns in the Professional Life-Cycle. *Journal of Occupational Psychology*, (58), 177-187.
- Raelin, J. A. (1987). The Professional as the Executive's Ethical Aide-De-Camp. *The Academy of Management Executive*, 1(3), 171-182.
- Raelin, J. A. (1990). Let's Not Teach Management as if it Were a Profession. *Business Horizons*, (March-April), 23-28.
- Raelin, J. A. (1997a). Executive Professionalization and Executive Selection. *Human Resource Planning*, 20(2), 16-27.

- Raelin, J. A. (1997b). Take Care of Your Career: Internal Career Development in the Age of Insecurity. *Business Forum*, (Winter), 19-23.
- Raelin, J. A. (1999). *Kültürlerin Çatışması [Yönetenler-Yönetilenler]*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Ritz, G. J. (1990). *Total Engineering Project Management*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Rutter, P. M. ve Duncan, G. (2010). Can Professionalism Be Measured?: Evidence from the Pharmacy Literature. *Pharmacy Practice*, 8(1), 18-28.
- Schein, E. H. (Aralık 1974). *The Hawthorne Group Studies Revisited: A Defense of Theory Y* [Bildiri], Western Electric Conference, Chicago.
- Scott, W. R. (1969). Professional Employees in a Bureaucratic Structure: Social Work. A. Etzioni (Ed.), *The Semi-Professions and Their Organization* (s. 82-140). New York: The Free Press.
- Shell, R. L. (2002). *Management of Professionals*. New York: Marcel Dekker, Inc.
- Simpson, R. L. ve Simpson, I. H. (1969). Women and Bureaucracy in the Semi-Professions. A. Etzioni (Ed.), *The Semi-Professions and Their Organization* (s. 196-265). New York: The Free Press.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's Professionalism Scale: An Empirical Reassessment. *American Sociological Review*, 37(1), 109-114.
- Soyşekerci, S. (2007). *Örgütlerde Profesyonellerin Yönetimi Sorunu ve Türkiye'de Akademisyenlere Yönelik Nitel Bir Araştırma*. Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Söylemez, E. (2005). 21. Yüzyılda Dünyada ve Ülkemizde Mühendislik Eğitimi. *TMMOB Mühendislik Eğitimi Sempozyumu 2005*. (s.117-129). Ankara: Kardelen Ofset.
- Strauss, G. (1963). Professionalism and Occupational Associations *Industrial Relations*, (2), 7-31.
- Swales, S. (2003). Professionalism: Evolution and Measurement. *The Service Industries Journal*, 23(2), 130-149.
- TDK. (t.y.). Güncel Türkçe Sözlük. Erişim: 13 Nisan 2013, www.tdk.gov.tr

- Thornton, R. (1970). Organizational Involvement and Commitment to Organization and Profession. *Administrative Science Quarterly*, 15(4), 417-426.
- Tinsley, O. ve Faunce, P. (1980). Enabling, Facilitating and Precipitating Factors Associated with Women's Career Orientation. *Journal of Vocational Behaviour*, (17), 183-194.
- TMMOB. (2004). *Mühendislik Mimarlık Öyküleri-I*. Ankara: TMMOB Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği.
- TMMOB. (2005a). TMMOB Mühendislik Eğitimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı. *TMMOB Mühendislik Eğitimi Sempozyumu 2005*. (s.53-62). Ankara: Kardelen Ofset.
- TMMOB. (2005b). *TMMOB Nedir, Ne Yapar*. Ankara: TMMOB Türk Mühendis ve Mimarlar Odası Birliği.
- Toksoy, M. (Kasım 1997). *Mühendislik Etiği* [Bildiri]. III. Ulusal Tesiat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi. İzmir.
- Toren, N. (1969). Semi-Professionalism and Social Work. A. Etzioni (Ed.), *The Semi-Professionals and Their Profession* (s. 141-195). New York: The Free Press.
- Tuncer, M. U. (2010). Halkla İlişkilerde Meslek Standartları: Uygulayıcılara Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İletişim Dergisi*, Bahar 2011(32), 63-87.
- Udall, S. ve Hiltrop, J.-M. (1996). *The Accidental Manager: Surviving the Transition from Professional to Manager*. Hertfordshire: Prentice Hall Europe.
- URAP. (t.y.). University Ranking by Academic Performance. Erişim: 24 Ekim 2012, [http://tr.urapcenter.org/2012/2012\\_t10.php](http://tr.urapcenter.org/2012/2012_t10.php)
- Üçtuğ, Y. (2005). Mühendislik Eğitiminin Altyapı Sorunları. *TMMOB Mühendislik Eğitimi Sempozyumu 2005*. (s.131-141). Ankara: Kardelen Ofset.
- Ünsan, Y. ve Korkut, E. (2005). Üniversite Sanayi İşbirliğinin Eğitime Katkısı ve Mühendislik Eğitiminden Örnekler. *TMMOB Mühendislik Eğitimi Sempozyumu 2005*. (s.175-183). Ankara: Kardelen Ofset.

- Veloski, J. J., Fields, S. K., Boex, J. R. ve Blank, L. L. (2005). Measuring Professionalism: A Review of Studies with Instruments Reported in the Literature between 1982 and 2002. *Academic Medicine*, 80(4), 366-370.
- Vincenti, W. G. (2008). *Mühendisler: Ne Bilirler, Nasıl Bilirler?* (S. Kuraner, Çev.). Ankara: TÜBİTAK. (1990)
- Vollmer, H. M. ve Mills, D. D. (1966). *Professionalization*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Wilensky, H. (1964). The Professionalization of Everyone? *The American Journal of Sociology*, 70(2), 137-158.

**EK-1**

**MÜHENDİSLİKTEKİ ETİK KURALLAR**



## **TMMOB MESLEKİ DAVRANIŞ İLKELERİ**

### **Giriş**

Mühendislik ve mimarlık hizmetleri, gerek tek tek bireylerin, gerekse toplumun günlük yaşamının her noktasını daha çok etkilemekte, bu etki günümüzle sınırlı kalmayıp geleceğimizi ve kaynaklarımızın kullanımını da kapsamaktadır. Bu nedenle de, mühendislerin ve mimarların topluma, yaşadıkları çağa, doğaya karşı sorumlulukları da hizmetlerinin kapsamıyla aynı oranda artmaktadır. Ayrıca, gelişme sürecinin sıkıntılarını yaşayan ülkemizde bu toplumsal sorumluluk daha da fazladır.

Mühendisler ve mimarlar, ayrılmaz bir parçası oldukları toplumun refah ve mutluluğuna katkıda bulunmak için, mesleki etkinliklerinde aşağıda tanımlanan ilkelere uymayı, uyulması için meslektaşlarını uyarmayı bir görev sayarlar.

### **Topluma Karşı Sorumluluklar**

Mühendisler ve Mimarlar,

1. Mesleki bilgi, beceri ve deneyimlerini, toplumun ortak çıkarları; evrensel insani kazanımların ve kültürel mirasın korunması ve insan refahının gelişimi için kullanırlar. Toplumun sağlığı, güvenliği ve refahı için duymuş oldukları sorumluluk her zaman kendi kişisel çıkarlarının, meslektaşlarının çıkarlarının ya da mimar ve mühendisler topluluğunun çıkarlarının üstünde yer alır.
2. Kendilerinden istenen işin toplum ve çevre için ciddi bir tehlike yaratacağı sonucuna varılırsa ve bu konudaki mesleki yargıları işveren ya da müşteri tarafından dikkate alınmıyorsa, görüşlerini işverene ya da müşterilerine yazılı olarak bildirirler; sonuç alamamaları durumunda meslek örgütlerini ve gerektiğinde yetkili makamları ve kamuoyunu bilgilendirirler.
3. Toplumun ilgi alanı içinde bulunan teknik konulardaki görüşlerini, raporlarını, konuyu yerinde ve tam anlamıyla araştırmış, incelemiş ve yeterli bir bilgi ve

verilerle donanmış olarak, ticari ve kişisel kaygıları bir yana bırakarak, doğru, tam ve nesnel bir biçimde açıklarlar.

4. İş yerlerinde işçi sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri alırlar, iş yerlerinde çalışanları bu konularda bilgilendirirler.

5. İşverenleri, müşterileri ve meslektaşları da dâhil olmak üzere, toplumdaki herkese adil, dürüst ve iyi niyetle davranırlar.

6. Ülkenin teknoloji ve mühendislik yeteneğinin yükselmesi için, teknolojinin, teknolojinin uygun kullanımının ve potansiyel sonuçlarının toplum tarafından anlaşılması için çaba gösterirler.

### **Doğaya ve Çevreye Karşı Sorumluluklar**

Mühendisler ve Mimarlar, doğayı ve çevreyi korumayı, onlara zarar vermemeyi, uygulamalarının doğayla uyumlu olmasını sağlamayı mesleki sorumluluklarının ayrılmaz parçası olarak görürler, doğal kaynakların ve enerjinin tasarrufuna özel önem verirler.

### **İşverene ve Müşteriye Karşı Sorumluluklar**

Mühendisler ve Mimarlar,

1. İşveren/müşteriyle teknik konulardaki mesleki alışverişlerinde her zaman güvenilir bir iş gören ya da vekil ya da danışman olarak ve işveren/müşterinin çıkarları için, toplumun refah ve sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmaksızın, mesleki beceri ve deneyimlerini sonuna kadar kullanarak, uygun ve düzgün bir iş düzeyi ile çalışırlar.

2. İşverenleri ya da müşterileriyle olan iş ilişkilerini etkileyecek şekilde doğrudan ya da dolaylı olarak herhangi bir armağan, para ya da hizmet ya da iş teklifi kabul etmezler; başkalarına teklif etmezler, mesleki ilişkilerini geliştirmek amacıyla siyasal amaçlı bağış yapmazlar.

3. İşverenin/müşterinin ticari ve teknolojik sırlarını izin almadan başkalarına açıklamazlar, kişisel çıkarları için kullanmazlar.

### **Mesleğe ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar**

Mühendisler ve Mimarlar,

1. Mesleki etkinliklerini, tüm meslektaşlarının güvenini kazanacak bir biçimde ve mesleğin saygınlığına azami özen göstererek sürdürürler.

2. Tüm meslektaşlarına saygıyla yaklaşır; meslektaşlarıyla haksız rekabet içinde olmazlar ve astlarının gelişimi için özel çaba harcarlar, onlara yardımcı olurlar, telif haklarına ve özgün çalışmalara saygı gösterirler, çalışmalara katkıları ve katkıda bulunanları belirtirler.

3. Yalnızca yeterli oldukları alanlarda mesleki hizmet verirler; hizmetlerini etkileyebilecek diğer uzmanlık alanlarındaki yetkililerin görüşlerine başvururlar, disiplinler arası ortak çalışmayı özendirirler.

4. Mesleki görev, yetki ve sorumluluklarını, sadece zorunlu durumlarda ve ehil olan meslektaşlarına devrederler.

5. İşlerini yalnızca kendilerine tanınmış mesleki görev, yetki ve sorumluluk çerçevesinde yaparlar, yalnızca resmi olarak hak kazanmış oldukları sıfat ve unvanları kullanırlar.

6. Bu mesleki davranış ilkelerine aykırı davrananlara yardımcı olmazlar, onların etkinliklerinin içinde yer almazlar, onları uyarırlar, bu konuda meslek örgütleriyle işbirliği yaparlar; bu ilkelere uygun davrananları bütün güçleriyle desteklerler.

7. Meslek örgütlerinin etkinliklerine aktif olarak katılmaya çaba gösterirler, onları desteklerler, mesleğin gelişmesine katkıda bulunurlar.

### **Kendilerine Karşı Sorumluluklar**

Mühendisler ve Mimarlar,

1. Mesleki bilgilerini gncelleştirirler, kültürlerini ve mesleki yeterliliklerini geliştirirler.
2. Mesleki etkinliklerine ilişkin olarak meslektaşlarının dürüst ve nesnel eleştirilerini dikkate alırlar, gerektiğinde kendileri de eleştirmekten kaçınmazlar.
3. Birlikte çalıştığı insanları anlamaya, çok kültürlü çalışma ortamlarına uyum sağlamaya çalışırlar.

**EK-2**

**ANKET SORULARI**

Sayın Meslektaşım,

Bu anket formu Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü'nde yürütölmekte olan "Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendislerin Yönetimine İlişkin Teknikler" konulu doktora tezi araştırması ile ilgilidir. Anket kapsamındaki sorulara vereceğınız cevaplar yalnızca istatistikî analizler için kullanılacak olup, bireysel veriler kesinlikle saklı tutulacaktır.

Yardım ve işbirliğiniz için şimdiden çok teşekkür ederim.

Barış BİLGİNOĞLU

Makine Mühendisi

Tel : 0-532-337 31 76

E-posta : bbilginoglu@yahoo.com

**1. Bu bölümde “profesyonellik” kavramına ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.**

	Hiç katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum (5)
Düzenli olarak mesleki yayınları (dergi, makale vb.) okurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplum için, diğer uzmanlık alanları mühendisliğe göre daha önemlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi kararlarımı, işimde yapılması gerekenleri göz önünde bulundurarak kendim alırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Düzenli olarak mesleki toplantılara katılırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin birbirlerinin mesleki yeteneklerini tam anlamıyla değerlendirmeleri mümkün değildir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendisler birbirlerinin yetenekleri hakkında büyük ölçüde fikir sahibidirler, diğer bir deyişle birbirlerini doğru şekilde değerlendirebilirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendisler kendilerini mesleklerine adanmışlardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendisliğin önemi bazen gereğinden fazla abartılmaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kazancım azalsa bile asla mesleğimi değiştirmeyi düşünmem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin kendilerini mesleklerine adanmaları çok memnuniyet vericidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi kararlarımı uygulama konusunda yeterince fırsata sahip değilim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesyonel organizasyonların (mühendis odaları vb.) desteklenmesi gerektiğine inanıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hemşirelik, yöneticilik gibi bazı diğer meslekler toplum için mühendisliğe kıyasla gerçekten daha önemlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislikteki temel problemlerden birisi mühendislerin diğer meslektaşlarının ne yaptığını tam olarak bilmemeleridir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin sahip oldukları üst düzey idealizmi hala sürdürdüklerini görmek teşvik edicidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesyonel organizasyonlar (mühendis odaları vb.) ortalama bir üye için gerçekten fazla bir şey yapmamaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bence mühendislik, toplum için diğer mesleklerden daha fazla gereklidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İstememe rağmen, mesleki yayınları çok sık takip ettiğim söylenemez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elde edeceği gelir azalsa bile, çoğu mühendis mesleğine devam eder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aldığım kararlar mühendis olmayan bir yönetici tarafından gözden geçirilmekte ve incelenmektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başka bir mühendisin işini nasıl yaptığını değerlendirme konusunda fazla bir imkan bulunmamaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşle ilgili durumların hemen hemen hepsinde kendi kendimin patronuyum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eğer vazgeçilemeyecek bir meslek varsa, o da mühendisliktir.

Mesleğimizi ne ölçüde başarılı yaptığımızı, en iyi meslektaşlarım bilir.

Mühendislik mesleğinde, yaptığı işe gerçekten inanmayan çok az insan vardır.

Kararlarımın çoğu meslekten olmayan diğer insanlar tarafından gözden geçirilir.



**2. Bu bölümde, birlikte etkin ve verimli biçimde çalışabileceğiniz bir yöneticinin özelliklerini belirlemeye yönelik bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.**

	Hiç katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum (5)
Mühendislerin çoğu mümkün olduğunca az iş yapmaya çalışır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin önemli bir bölümü için çalışmak, oyun oynamak veya dinlenmek kadar doğaldır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Birçok mühendisin beklenen performansı göstermesi için yakından denetlenmesi gerekmektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aslında mühendislerin çoğu, ne yapacaklarını kendileri belirlemek zorunda kalmaktansa bunların kendilerine tam olarak söylenmesini tercih eder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin büyük bölümü çalıştıkları işletmenin amaçlarına yeterince önem verir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin çoğu daha fazla sorumluluğu daha fazla iş güvencesine tercih eder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Genelde mühendisler kendi inisiyatiflerini kullanmaz veya özellikle görevlendirilmedikleri işleri yapmazlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karar alma veya problem çözme sürecine katılmaları istendiğinde mühendisler tarafından genellikle önemli katkılar sağlanır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bu temel insan doğasıdır – mühendisler doğaları gereği çalışmayı sevmezler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin çoğu kendilerine otokontrol uygulayamaz ve kendi kendilerine motive olamazlar - yöneticiler bunu onlar için sağlamalıdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin büyük bölümünde yeterince başarıma isteği vardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin çoğu sorumluluk almak ister.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin genelde kendi amaç ve hedeflerinin başka birisi tarafından belirlenmesini ister.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin çoğu, problem çözmeye ve yaratıcı olmaya ihtiyaç duydukları için değil de, karınlarını doyurmak ve faturalarını ödemek için çalışır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin önemli bir kısmı kendilerine yakın denetim uygulanmasındansa kendi kendilerini denetlemeyi tercih ederler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin çoğu çalışkandır ve çalışmak ister.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mühendislerin büyük bölümüne güvenilemez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3. Hangi üniversiteden / bölümden / yıl mezun oldunuz?

Üniversite

Bölüm

Yıl

### 4. Hangi şehirde çalışıyorsunuz?

### 5. Cinsiyetiniz

Erkek

Kadın

### 6. Yaşınız?

### 7. Eğitim durumunuz nedir?

Lisans

Mühendislik programlarında yüksek lisans

Başka bir alanda yüksek lisans (Lütfen Alanı "Diğer" Kısmında Belirtiniz)

Mühendislik programlarında doktora

Başka bir alanda doktora (Lütfen Alanı "Diğer" Kısmında Belirtiniz)

Diğer

### 8. Bakmakla yükümlü olduğunuz birileri (anne, baba, eş, çocuk, vb.) var mı?

Evet

Hayır

### 9. Çalıştığınız kurumdaki ünvanınız?

Mühendis

Diğer (lütfen belirtiniz)

### 10. Kaç yıldır mühendislik yapıyorsunuz?

### 11. Meslek odasına üye misiniz?

Evet

Hayır

### 12. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

Evet

Emin değilim

Hayır

### 13. Gelir düzeyinizi diğer mesleklere göre nasıl değerlendiriyorsunuz?

Ortalamanın üstünde

Orta düzeyde

Ortalamanın altında

**14. Çalıştığınız işletmeyi / kurumu nasıl tanımlarsınız?**

Kamu

Özel

**15. Çalıştığınız işletmede / kurumda kaç kişi çalışıyor?**

**16. Çalıştığınız işletmenin / kurumun temel faaliyeti nedir?**

**(Temel faaliyet işletmenin asıl iştiğal sahası olarak değerlendirilebilir. Örneğın bir hastanenin temel faaliyeti tedavi etmek olduğundan doktorlar temel faaliyette çalışırken, hastanedeki mühendisler destek faaliyetinde görev yapmaktadır.)**

Mühendislik

Diğer (lütfeı belirtiniz)

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Barış BİLGİNOĞLU

Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara – 09.08.1979

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : ODTÜ Makine Mühendisliği

Yüksek Lisans Öğrenimi : Hacettepe İşletme

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce ve Almanca

Bilimsel Faaliyetleri : Kılıç, M. ve Bilginoğlu, B. (2010). İhracatçı Türk Firmalarında Personel Sağlama ve Seçme Yöntemleri ve İnovasyon Performansı İlişkisi: Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri Örneği. *Sosyoekonomi*, 2, 217-241.

### İş Deneyimi

Stajlar : Birlik Makine San. Tic. Ltd. Şti.

Hes Kablo A.Ş.

Projeler : ITC National Capacity Building Programme

Çalıştığı Kurumlar : Okutan Mühendislik

DTM Orta Anadolu İhracatçıları Birliği

TCMB Banknot Matbaası

### İletişim

E-Posta Adresi : [bbilginoglu@yahoo.com](mailto:bbilginoglu@yahoo.com)

Tarih : 03.07.2013