

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

ÇALIŞAN BEDENSEL ENGELLİ BİREYLERİN YAŞAM
TATMİNİ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ
DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ


YÜKSEK LİSANS TEZİ

Erdi KAYA

MAYIS 2013

BİLDİRİM

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.


Erdi KAYA

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

“Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenleri Açısından İncelenmesi” isimli bu yüksek lisans tezi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalında jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

Başkan.. *Yrd. Doç. Dr. A. Haydar ŞAR* (imza)

Üye... *Yrd. Doç. Dr. Fikret Kızıoğlu* (imza)

Üye... *Yrd. Doç. Dr. Fikret Soyer* (imza)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

4/6/2013

Akademik Ünvanı, Adı-Soyadı

Doç. Dr. İsmail GÜLEÇ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Araştırmanın başlangıcından bugüne dek geçen süre içinde çok değerli emeğini, enerjisini, zamanını ve danışmanlığını esirgemeyen hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Fikret SOYER'e; Lisans ve Yüksek Lisans Programı süresince beni hep cesaretlendiren, destekleyen ve araştırmanın daha detaylı, kapsamlı olması aşamasında akademik deneyimlerini, fiziksel ve manevi desteğini esirgemeyen hocam Sayın Doç. Dr. Hasan ŞAHAN'a; araştırma süresince zaman ayırarak desteğini benden esirgemeyen araştırma sorularının oluşturulmasında yardımları olan Öğr. Gör. İhsan SARI, Arş. Gör. Ersin ESKİLER'e; araştırmanın sonunda detayları görmeme ve düzeltmeler yapmama katkıda bulunan hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Kürşat SERTBAŞ, Arş. Gör. Mahmut GÜLLE'ye; akademisyenlik yolunda önerilerini ve tecrübelerini esirgemeyen hocam Sayın Yrd. Doç. Mehmet ULUKAN'a; araştırmanın soru kâğıtlarının dağıtılması, uygulanması ve toplanmasında emeği geçen sevgili dostlarım İlyas CURA, Dursun KOYUNCU, Levent Demir ve Ferhat BALDAN'a; hayatımın her aşamasında bana destek olan, olmasalardı olmazdı diyeceğim ve bu çalışmaya yönelmemdeki en büyük etken olan bedensel engelli annem Senem KAYA, bedensel engelli babam Hıdır KAYA, kardeşim Fatma KAYA'ya; Lisans ve Yüksek Lisans Eğitim hayatımın her anında manevi desteği ile ve tezime katkılarıyla bana güç kaynağı olan sevgili nişanlım Tuğba SARAÇ'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

ÖZET

BEDENSEL ENGELLİ BİREYLERİN YAŞAM TATMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

KAYA, Erdi

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Fikret SOYER

May, 2013. 74 Sayfa

Bu araştırma, Konya ve Ankara illerinde görev yapan bedensel engelli bireylerin iş yaşamları sonucunda edinmiş oldukları yaşam tatmini, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2012-2013 yılında farklı kurumlarda ve özel olarak çalışan 143 bedensel engelli birey, örnekleme ise bu evren içinden tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilen 122 bedensel engelli birey oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen, Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel bağlılık” ölçeği, Hackman ve Oldham’ın (1980) tarafından geliştirilen Gödelek (1988) ve Güler (1990) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Tatmini” ile Diener ve ark. (1985) tarafından geliştirilen, güvenirlilik çalışmasını Köker (1991) ve Yetim(1993) tarafından yapıldığı “Yaşam Tatmini” ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda; bedensel engelli bireylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi, iş tecrübesi ve gelir düzeyleri değişkenleri açısından ilişkiye bakıldığında çalışma süre, iş tecrübesi, cinsiyet, medeni durum ve gelir düzeyleri açısından anlamlı düzeyde farklılık olduğu bulgulanmıştır. Yaş, eğitim düzeyi açısından ise örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam tatmini açısından herhangi bir anlamlı farklılık bulunmadığı bulgulanmıştır.

Anahtar Kelime: İş Tatmini, Bedensel Engelli, Örgütsel Bağlılık, Yaşam Tatmini.

SUMMARY

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND OF PHYSICALLY DISABLED INDIVIDUALS LIVING SATISFACTION LEVELS IN THE INVESTIGATION OF SOME VARIABLES

KAYA, Erdi

Post Graduate Thesis, Education Sciences Institution, Department of Physical
Education and Sport Teaching

Supervisor: Ass. Yrd.Doç Dr. Fikret SOYER

May, 2013. 74 Pages

This research work physically disabled people who work in the provinces of Konya and Ankara were acquired as a result of their life satisfaction, job satisfaction and organizational commitment was carried out to determine the level of analysis of the relationship between them.

The study population of 143 in 2012-2013 working in different institutions and in particular disabled individual, in this universe sample of 122 physically handicapped individuals are selected by random sampling.

As a data collection tool Meyer and Allen (1991), developed by Baysal and Paksoy (1999) adapted to Turkish by "organizational commitment" absolutism, Hackman and Oldham'ın (1980) developed by the Gödelek (1988) and Friendly (1990) Turkish adapted from "Job Satisfaction" and Diener et al. (1985) developed by the bosses of reliability study (1991) and Orphan (1993) was made by the "life satisfaction" scale.

As a result of the research, the physically disabled individuals age, sex, marital status, level of education, working time, work experience and work while looking at the relationship between the variables of income levels, work experience, gender, marital status, and income levels are significant differences were detected in terms of. Age, level of education in terms of organizational commitment, job satisfaction, and there were no significant differences were detected in terms of life satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Physically Disabled, Organizational Commitment, Life Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

Bildirim	i
Jüri Üyelerinin İmza Sayfası	ii
Teşekkür Sayfası.....	iii
Türkçe Özet	iv
İngilizce Özet.....	v
İçindekiler.....	vi
Tablolar Listesi	ix
Bölüm I Giriş.....	1
1.1.Problem	1
1.2.Alt Problemler	2
1.3.Çalışmanın Önemi.....	3
1.4.Sınırlılıklar.....	3
Bölüm II Genel Bilgiler	4
2.1.Engellilik Kavramı.....	4
2.1.1.Engellilerle İlgili Terimler.....	4
2.1.1.1.Özürlü.....	4
2.1.1.2.Sakat	5
2.1.1.3.Engelli.....	5
2.1.1.4.Bedensel Engelli.....	6
2.1.2.Farklı Engelli Tanımları	6
2.1.2.1.Dünya Sağlık Örgütünün Engelli Tanımı.....	6
2.1.2.2.Birleşmiş Milletlerin Engelli Tanımı	7
2.1.2.3.Uluslararası Çalışma Örgütünün Engelli Tanımı.....	7
2.1.2.4.Avrupa Birliğinin Engelli Tanımı	7
2.1.2.5.Türkiye İstatistik Kurumunun Engelli Tanımı.....	8
2.2.Engelliliğin Nedenleri	8
2.2.1.Doğum Öncesi Nedenler.	9
2.2.2.Doğum Anına Ait Nedenler.....	9
2.2.3.Doğum Sonrası Nedenleri	9
2.3.Engelli Hakları.....	9
2.3.1.Engelli Hakları ve Avrupa Birliği.....	10

2.3.2.Engelli Hakları ve İngiltere	10
2.3.3.Engelli Hakları ve Türkiye.	11
3.1.Yaşam Tatmin Tanımı	12
3.2.Yaşam Tatmini Modelleri.....	14
3.2.1.Tepe Aşağı ve Dip Yukarı.....	14
3.3.Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler	14
3.3.1.Kişisel ve Demografik Faktörler.....	15
3.3.2.Çevresel Faktörler.....	15
3.3.3.Toplumsal Faktörler	16
3.4.Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmininin Ölçülmesi	16
3.5.İş Tatmininin Tanımı.....	17
3.6.Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler..	18
3.6.1.Bireysel Faktörler.....	19
3.6.1.1.Yaş.....	19
3.6.1.2.Cinsiyet.....	19
3.6.1.3.Eğitim Düzeyi	20
3.7.2.Çalışma Koşulları ve İşin Yapısından Kaynaklanan Faktörler.....	20
3.7.2.1.Ödeme (Ücret).....	20
3.7.2.2.İşin Niteliği.	22
3.7.2.3.Çalışma Koşulları ve İş Güvenliği	22
3.7.2.4.Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi.....	23
3.7.2.5.Terfi Koşulları.....	23
4.1.Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	25
4.2.Örgütsel Bağlılığın Önemi	26
4.3.Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi..	26
4.3.1.Örgütsel Aldanma	27
4.3.2.Mesleki Bağlılık.....	27
4.3.3.İşe Bağlılık	27
4.3.4.İş Arkadaşlarına ve İş Grubuna Bağlılık	29
4.4.Örgütsel Bağlılığın Tarihsel Gelişimi	29
4.5.Bedensel Engelli Bireylerde Örgütsel Bağlılığın Boyutları	30
4.6.Bedensel Engelli Bireylerde Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	31
4.6.1.Kişisel Faktörler.....	31

4.6.1.1.Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet.....	31
4.6.1.2.Örgütsel Bağlılık ve Yaş.....	32
4.6.1.3.Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi.....	33
4.6.2.Örgütsel Faktörler.....	33
4.6.2.1.Ücret Düzeyi.....	33
4.6.2.2.Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı.....	34
4.6.2.3.Örgütün Kültürü.....	34
4.7.Bedensel Engelli Bireylerde Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	35
Bölüm III Yöntem.....	37
3.1.Araştırma Yöntemi.....	37
3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklem Grubu.....	37
3.3.Veriler Toplama Aracı.....	37
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu.....	37
3.3.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	38
3.3.3.İş Tatmini Ölçeği.....	40
3.3.4.Yaşam Tatmini Ölçeği.....	40
3.4.Verilerin Toplanması.....	40
3.5.Verilerin Analizi.....	41
Bölüm IV Bulgular ve Yorumlar.....	42
4.1.Bedensel Engelli Bireylerin Demografik Özellikleri.....	42
4.2.Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık, Yaşam Tatmini ve İş Tatmini....	44
Bölüm V Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	54
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	54
5.2 Öneriler.....	63
Kaynakça.....	64
Ekler.....	71
Ek-1 Anket Formu.....	72
Özgeçmiş.....	74

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Bedensel Engelli Örnek Grubunun Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş Grubu, Eğitim Durumu, İş Hayatındaki Çalışma Süresi, Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi, Aylık Gelir Düzeyine Göre Frekans Yüzde Dağılımı.....	42
Tablo 2: Cinsiyet Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin T Testi Sonuçları	44
Tablo 3: Cinsiyet Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeyine İlişkin T Testi Sonuçları.....	44
Tablo 4: Cinsiyet Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeyine İlişkin T Testi Sonuçları	45
Tablo 5: Medeni Durum Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları.....	45
Tablo 6: Medeni Durum Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeyine İlişkin T Testi Sonuçları	46
Tablo 7: Medeni Durum Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeyine İlişkin T Testi Sonuçları	46
Tablo 8: Yaş Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları... ..	46
Tablo 9: Yaş Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeyine İlişkin Anova Testi Sonuçları	47
Tablo 10: Yaş Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeyine İlişkin Anova Testi Sonuçları	47
Tablo 11: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	48
Tablo 12: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeyine İlişkin Anova Testi Sonuçları	48
Tablo 13: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeyine İlişkin Anova Testi Sonuçları	49
Tablo 14: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	49
Tablo 15: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeyine İlişkin Anova Testi Sonuçları	50

Tablo 16: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeyine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	50
Tablo 17: Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	50
Tablo 18: Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeyine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	51
Tablo 19: Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeyine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	51
Tablo 20: Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	52
Tablo 21: Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeyine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	52
Tablo 22: Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeyine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	53

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, alt problemler, araştırmanın önemi, araştırmanın varsayımları, sınırlılıkları yer almaktadır. Araştırmamıza katılan çalışan bedensel engellilerin örgüt içi, iş tatmin ve yaşam tatmin problemlerinin seviyeleri ölçülmüştür.

1.1.PROBLEM

Sosyal bir sistem olarak örgütler, her canlı organizma gibi yaşamak ve ayakta kalmak zorundadır. Bu nedenle, örgütler verimli ve etkili olarak faaliyetlerini sürdürmek zorundadırlar. Verimlilik ve etkililik üzerinde etken olan unsurlardan bazıları örgütün yapısı, hedefler ve bu hedeflere ulaşmada izlediği stratejiler ile teknoloji gibi faktörlerdir. Ancak bu maddi faktörlerin verimlilik çağının sonuna geldiği ifade edilen bir dönemde etkili bir örgüt için yeterli olmayacağı bilinen bir gerçektir. Bilgi toplumu kurallarının çerçevesinde şekillenen örgüt yaşamı, nitelikli, inanmış, örgüte bağlı ve entelektüel olarak yüksek seviyede bir sermaye birikimini ifade edebilecek bir insan kaynağı ile çalışmak ve bu çerçevede insan kaynağını uzun dönemde elde tutmak zorundadır. Öte yandan işletmelerin toplumun sosyal problemlerini dikkate alarak faaliyetlerini sürdürmesi hem sosyal bir sorumluluk hem de zorunluluk haline gelmiştir ve kurum imajının toplum nezdindeki seviyesinin yüksek olması için büyümek ve ayakta kalmak isteyen tüm örgütler bu durumu göz önünde tutmak durumundadırlar (Tokoğlu ve ark. 2011).

Engellilik insan yaşamında zor olan fakat buna alışması gerektiğinin bilinci ile yaşayan bir düşünce içinde olduğu bilmektedir. İnsan yaşamının devamını sürdürmesi için gerekli olan eksiklikleri giderebilmesi ve refah ortada yaşaya bilmesi için çalışıp maddi anlamla da geril elde etmesi gerektiği bilinci içinde hareket ettikleri bir gerçektir. Fakat maddi kazanç elde ederken iş yaşamında kişinin yaşam

doyumunu ve örgütsel pozisyonları kimi zaman insanın iş hayatından soğumasına ve örgüte karşı görevinde yeterince kendisini verememesine neden olduğu söylenebilir.

Yaşam tatmini, kişinin mutluluğunun ve refahının sübjektif ve açık bir değerlendirmesidir. Sübjektiftir çünkü araştırmalarda insanlara basit bir şekilde hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır. Açıktır çünkü araştırmacılara önceden sosyal mutluluk ve huzurun bileşenlerinin ne olduğunu tanımlanmamakta, her bir deneğin tatmin olup olmadıkları kendi yargılarına ve davranışlarına bırakılmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002:7).

Betz vd (1966) mesleki rehabilitasyon araştırmalarında kişilerin çalışmanın temel birimi olarak gösterilmesi ve değerlendirilmesi gerektiğinin vurgulandığı iş düzenleme teorisini geliştirmişlerdir. İş düzenleme, tatmin ve tatminkar olma gibi iki belirleyiciden türetilmiştir. Tatmin, çalışanın işinden mutlu olması, tatminkar olma ise işverenin/ organizasyonun çalışanı değerlendirmesi olarak kullanılmıştır. Şayet iki göstergede yük- sekse iş düzenleme yüksek ve iş olanağı daha fazla olarak kabul edilmektedir. (Freedman ve Keller, 1981). Ancak çalışma içerisinde özellikle tatminin nasıl ölçüldüğü ve hangi alt boyutlardan oluştuğu gibi konulara yer verilmediği görülmüştür.

Örgütsel bağlılık, genellikle “kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri” olarak tanımlanmaktadır. İşletmeye bağlılığın öğeleri ise örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama, örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duymadır.

1.2.ALT PROBLEMLER

Bu çalışmanın alt problemlerine ulaşmak için şu sorulara cevap aranmıştır.

1.Bedensel engelli bireylerin cinsiyetlerine göre yaşam tatmini, örgütsel bağlılık ve iş tatminleri arası farklılık var mıdır?

2.Bedensel engelli bireylerin medeni durumlarına göre yaşam tatmini, örgütsel bağlılık ve iş tatminleri arası farklılık var mıdır?

3. Bedensel engelli bireylerin yaş gruplarına göre yaşam tatmini, örgütsel bağlılık ve iş tatminleri arası farklılık var mıdır?

4. Bedensel engelli bireylerin eğitim durumlarına göre yaşam tatmini, örgütsel bağlılık ve iş tatminleri arası farklılık var mıdır?

5. Bedensel engelli bireylerin iş hayatındaki toplam çalışma süresine yaşam tatmini, örgütsel bağlılık ve iş tatminleri arası farklılık var mıdır?

6. Bedensel engelli bireylerin şundaki iş yerinde çalışma süresine göre yaşam tatmini, örgütsel bağlılık ve iş tatminleri arası farklılık var mıdır?

7. Bedensel engelli bireylerin aylık gelir düzeyine göre yaşam tatmini, örgütsel bağlılık ve iş tatminleri arası farklılık var mıdır?

1.3.ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

Bu çalışmanın önemi bedensel engelli bireylerin yaşamları idam ettirmeleri için gerekli olan çalışma arzularının iş hayatında gereksinim duydukları yaşam tatmini, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin farklılaşmanın hangi düzeyde olduğuna bakmayı amaçlamak için yapılmıştır. İnsanın doğasında olan mutlu olma ihtiyacı kimi zaman iş hayatında mutsuzluklarla bitebiliyor. Engelliler için kimi zaman zor bir hal alan iş yaşamı bazı zamanlarda çeşitli nedenlere dayanarak daha da zor bir hal aldığı bilinmektedir. Bunların başında da iş arkadaşları ve yapılan işin ağırlı olarak bilinmektedir. İş yaşamında mutlu olamayan engelli bireylerin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılığında da düşüş yaşandığı söylenebilir. Araştırmamızın önemi de yaşanabilecek böyle bir durumun olup olmayacağını çalışmamızla ortaya koymaktır.

1.4.SINIRLILIKLAR

Araştırmanın sınırlılıklarını; 2012-2013 yılında Konya ve Ankara illerinin çeşitli iş yerlerinde çalışan 122 bedensel engelli ve bedensel engelli derneklerine üye olan engelli bireyleri kapsamaktadır.

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

2.1.ENGELLİLİK KAVRAMI

2.1.1. Engellilerle İlgili Terimler

Toplumda bedeni ile ilgili eksiklikleri olan kişiler sakat, özürlü, engelli gibi terimlerle ifade edilmektedir. Yazında ve yasalarda farklı tanımlar kullanılmaktadır. Bu alandaki terimler konusunda yazında ya da resmi prosedürler çerçevesinde bir uzlaşma sağlanamamış ortak içerik ve anlam birliğine ulaşılamamıştır. Bu tanımların detaylı bir şekilde incelenmesinde fayda vardır.

Türk Dil Kurumunun engelli, sakat, özürlü kelimeleri hakkındaki tanımları şöyledir:

- Özürlü: Kusurlu olan (TDK Sözlüğü,1983).
- Sakat: Vücudunda hasta veya eksik bir yanı olan; engelli, özürlü
- Engelli: Vücudunda eksik veya kusur bulunan

2.1.1.1.Özürlü

Özürlülük, doğuştan ya da sonradan olma herhangi bir hastalık veya kaza nedeniyle kişinin bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal fonksiyonlarında belirli bir oranda sürekli azalma ve kayıplara neden olan, organ yokluğu veya bozukluğu sonucu normal yaşam gereklerine uyum sağlama ve günlük ihtiyaçlarını karşılamada güçlük olarak tanımlanmaktadır. Bu düzeyde özürlü olan kişiye “özürlü sakat engelli” adı verilmektedir. Bu insanlar, toplumsal rollerini gerçekleştirebilmek için bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyarlar (ÖİB, 2007, s.26).

Özür, Arapça bir kelime olup a-z-r fiilinden türemiştir. Lügat olarak “engel” hatayı bağışlatmak için ileri sürülen neden, mazeret, eksiklik, kusur, defo, bozukluk ve sakatlık anlamında kullanılmaktadır (Pekdemir, 2006, s.5).

2.1.1.2.Sakat

Sakatlık, toplum içerisinde fiziki veya sosyal engeller neticesinde diğer kişilere nazaran normal yaşamda gerekli olan fırsatlara veya elverişli durumlara eşit bir biçimde ulaşabilme açısından kişide noksanlık bulunduğunun kabul edilmesi durumudur. Burada fiziksel veya sosyal engeller tarafından toplumdaki diğer kişilerce kendisine noksanlık tahmil edilen kimsenin, topluluk içerisindeki normal yaşamdaki fırsatlara eşit olarak ulaşabilme durumunun kaybedilmesi veya sınırlandırılması söz konusudur. Bir başka ifadeyle sakatlık, kişinin sosyal çevre içerisinde kendisinden beklenen rolleri ve görevleri yapabilme hususunda performansının sınırlanması veya yeteneksizliği durumudur (Uşan, 1999, s.6).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde sakat; Vücudunda hasta veya eksik bir yanı olan, engelli, özürli: şeklinde tanımlanmıştır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde Engel Bir şeyin gerçekleşmesini önleyen sebep, mâni, mahzur, müşkül, pürüz, mânia, handikap şeklinde açıklanmıştır.

1981 Milletlerarası Sakatlar Yılı Türkiye Koordinasyon Kurulu 6 numaralı Alt Komisyonu, bedensel, zihinsel, ruhsal özelliklerinde belirli bir oranda ve sürekli olarak işlev kaybına neden olan organ yokluğu veya bozukluğu sonucu normal yaşamın gereklerine uyamama durumunu sakatlık, bu durumdaki kişiyi de sakat olarak adlandırmıştır.

2.1.1.3.Engelli

Doğum anı veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerin çeşitli derecelerde kaybedilmesi sonucu toplumsal yaşama uyum sağlanması ve günlük gereksinimlerin giderilmesinde güçlüklerle karşılaşılması; korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık, destek hizmetleri ile yapılarda ve açık alanlarda özel fiziki düzenlemelere ihtiyaç duyulması durumudur (Okan, 2006, s.15).

Uluslar arası hukukta noksanlık ve sakatlık kavramlarının yanı sıra malullük (handikap) kavramına da rastlamak mümkündür (Uşan, 1999, s.7).

2.1.1.4.Bedensel engelli

İskelet ve kas sisteminde noksanlık, yetersizlik ve fonksiyon kaybı olan kişidir. El, kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar, felçliler, serebral palsi, spastikler ve spina bifida olanlar bu gruba girmektedir. Doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrası dönemde herhangi bir nedenle, iskelet (kemik), kas ve sinir sistemindeki bozukluklar sonucu, bedensel yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiye ortopedik engelli, bu duruma yol açan durumlara ise bedensel engel denir (<http://www.ozida.gov.tr>).

Fiziksel ya da bedensel engelliler olarak da adlandırılan ortopedik engelliler, kemik ve mafsalların şekil ve yapısında engel bulunan veya kas gücü gelişimini ve koordinasyonunu ya da kontrolünde dengesizlikler görülen kimselerdir (Özgür, 2005, s.71).

2.1.2.Farklı Engelli Tanımları

Dünya Sağlık Örgütü, Uluslar arası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği gibi uluslar arası kurumlar engelli kavramını farklı yaklaşımlarla açıklama yoluna gitmişlerdir. Ülkemizde de değişik kurumların engelli tanımları bulunmaktadır. Bunların içerisinde en kapsamlı yaklaşımı yapan, Türkiye İstatistik Kurumunun tanımı olduğu belirlenmiştir.

2.1.2.1.Dünya sağlık örgütünün engelli tanımı

Engellilik tanımını dünya Sağlık Örgütü tamamen tıbbi yönde ele almıştır. Buna göre engellilikle ilgili kavramlar şu şekilde açıklanmıştır; (Uşan, 1999, s.9-10)

- Noksanlık (İmpairment): Sağlık alanında (sağlık konusundaki tecrübeye dayanarak) sürekli veya geçici olarak psikolojik, fizyolojik veya anatomik yapı ve fonksiyonlardaki bir noksanlığı veya dengesizliği (anormalliği) ifade eder.

- Sakatlık (Disability): Sağlık alanında (sağlık konusunda tecrübeye dayanarak) bir noksanlığın sonucunda meydana gelen ve normal olarak kabul edilebilecek bir kişi ile mukayese edildiğinde bir işi yapabilme performansının (yeteneğinin) kaybedildiği, kısıtlandığı veya sınırlandırıldığı bir durumu ifade eder.

Noksanlık tek bir fonksiyonu ilgilendiren vücudun bir bölümü ile ilgilidir. Sakatlık ise kişiden veya vücudundan beklenen birleşik faaliyetlerle, beceri, davranış, çalışma ile yani günlük hayatın temel unsurları olarak kabul edilen davranış ve faaliyetlerle ilgilidir. Bir başka ifadeyle normal olarak kabul edilecek bir kişiye nazaran uygun davranış gösterememe durumudur.

- Malullük (handicap): Sağlık alanında (sağlık konusundaki tecrübeye dayanarak) bir noksanlık veya sakatlık neticesinde, belirli bir kişide meydana gelen ve o kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere nazaran normal sayılabilecek faaliyette bulunma yeteneğini önleyen ve sınırlayan dezavantajlı bir durumu ifade eder.

2.1.2.2.Birleşmiş milletlerin engelli tanımı

Normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal kabiliyetlerindeki kalıtımsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlara sakat denir (Uşan, 1999, s.12).

2.1.2.3.Uluslar arası çalışma örgütünün engelli tanımı

Fiziksel ve Ruhsal bir noksanlık (arıza) sonucu uygun bir işi sağlamak, o işi korumak (sürdürmek) ve bu işte ilerlemek (yükselmek) ihtimalleri önemli bir şekilde azalmış kişidir (Uşan, 1999, s.12).

2.1.2.4.Avrupa birliği'nin engelli tanımı

Engelli fiziksel veya zihinsel veya psikolojik (duyusal noksanlıkları da içeren) noksanlıkların (eksikliklerin) neticesinde, normal olarak kabul edilen bir insan için,

bir eylem ya da fonksiyonun yapılabilmesinin imkânsız kılındığı veya sınırlandırıldığı bir kişidir (Uşan, 1999, s.13).

En genel anlamda engellilik, yeteneklerdeki ve güçteki sınırlanmışlık ya da eksiklik durumudur. Daha açık bir ifadeyle, engellilik, bireyin belirli aktivitelerini yerine getirmesini ve sosyal yaşamdaki rollerini oynayabilmesini sağlayan "ideal normal" kapasitenin dışında olmaktır. Engellilik, ferdin zihinsel ve/veya bedensel fonksiyonlarındaki kayıplar sonucu ortaya çıkan sınırlılıkları/kısıtlılıkları ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır (Burcu, 2002, s.85).

2.1.2.5.Türkiye İstatistik Kurumu'nun engelli tanımı

2002 yılında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan Türkiye Engelliler 33 Araştırması'nda ise engelli bireyler 6 grupta ele alınmıştır. Bu gruplar ve tanımları şu şekildedir; (Çalık, 2004, s.12).

2.2.ENGELLİLİĞİN NEDENLERİ

Engelliliğin çok farklı sebepleri vardır. Bu nedenler doğum öncesi anne karnında çeşitli sebeplere bağlı olabileceği gibi, doğum esnasında ve doğum sonrasında da ortaya çıkmış olabilir.

Engellilik sorununun biyolojik-genetik faktörlerle birlikte, toplumsal gelenekler, alışkanlıklar, ekonomik zorlamalar, çevresel izolasyonlar, inançlar gibi toplumsal faktörleri de vardır. Toplumsal açıdan engellilik olgusu; insanın yaşam pratikleri, eğitimi, kültürü, inançları ve davranışları ile ilgili yaşam biçimleri ve zihniyetleri sonucu ortaya çıkan ve tamamen insana ait nedenler olarak değerlendirilebilir (Özerkman, 2005, s.112).

2.2.1.Doğum Öncesi Nedenler

Kişide ve ailede var olan kalıtsal hastalık, anne ve baba arasında kan ve RH uyumsuzluğu, hamilelik sırasında doktor tavsiyesi dışında ilaç kullanılması, annenin doğum yaşınının 17'nin altında veya 35'in üzerinde olması, hamilelik sırasında annenin sigara, alkol, uyuşturucu madde gibi sağlığa zararlı maddeleri kullanması, annenin daha önceki doğumlarına ait kötü öykü bulunması, hamilelik sırasında yetersiz beslenme, hamilelik sırasında ateşli bulaşıcı hastalık geçirme, gebeliğin sağlık elemanları tarafından takip edilmemesi ve gerekli testlerin yaptırılmaması, hamile kalmadan önce ve hamilelik döneminde alınması gereken folik asit gibi vitamin ve minerallerin eksikliği, çok sayıda ve sık hamile kalınması veya doğum yapılması gibi nedenler doğum öncesi nedenler arasında sayılabilir.

2.2.2.Doğum Anına Ait Nedenler

Doğuştan gelen sakatlıklar fiziksel olabileceği gibi zihinsel de olabilir. Doğuştan gelen sakatlıklar, kalıtsal olarak kişinin anne babasından sirayet etmiş olabilir. Doğumun bir sağlık kuruluşunda veya sağlık elemanlarınca gerçekleştirilmemesi, doğumun beklenen süreden önce veya sonra ya da güç olması, bebeğin düşük doğum ağırlığı ile doğması, doğum esnasında bebeğin travmaya maruz kalması, doğum esnasında bebeğin oksijensiz kalması doğum anına ait engelliği meydana getiren nedenler olarak sayılabilir (Uşan, 1999, s.50).

2.3.ENGELLİ HAKLARI

İkel çağlarda engellilerin tanrılar tarafından lanetlenen ya da cezalandırılan kişiler olduğuna dair bir inanç vardı. Bu nedenle toplumdan dışlanıyorlardı (Hançerlioğlu, 1977, s.44). 1551 yılında İngiltere'de çıkarılan bir yasa ile engellilerin Work House denilen kurumlarda küçük el sanatları ile ilgili işlerde çalıştırılmaları düzenlenmiştir (Altan, 1976, s.146).

Birinci Dünya Savaşı'yla birlikte savaşta yaralanan çok sayıda kişinin yaşamlarını engelli olarak sürdürmek zorunda kalmalarından sonra rehabilitasyon kurumları kurulmaya başlanmıştır. New York'ta 1917'de açılan Sakatlar ve Maluller Enstitüsü,

1919'da açılan Milquee Sakatlar Rehabilitasyon Merkezi ilk açılanlar arasında sayılabilir. İkinci Dünya savaşından sonra ise entegrasyon ve normalleştirme kavramları ortaya atılmıştır. Savaştan çıkmış ülkelerde ortaya çıkan işgücü açığının, savaşta yaralanan engellilerle hiç değilse kısmen karşılanmak zorunda kalınması bu kişilerin rehabilite edilmesini gündeme getirmiş, bununla birlikte engellilerin yeteneklerinin farkına varılmaya başlanmıştır (<http://www.ikt.yildiz.edu.tr>).

2.3.1.Engelli Hakları ve Avrupa Birliği

Avrupa Birliği son yirmi yıldır özür lülüğü farklı bir biçimde anlamlandırmaya başlamıştır. Özür lüler pasif ve yardıma muhtaç bireyler olarak değil, toplumda diğer bireylerle eşit haklara sahip ve bu haklar doğrultusunda toplumla bütünleşmek için mücadele eden bir topluluk olarak görülmektedir. Bu yaklaşımın dayandığı en belirgin temel, insanlığa özgü farklılıklara verilebilecek en önemli değerin toplumsal ve ekonomik süreçlerin tüm insanları içine alacak şekilde yapılandırılması ile mümkün olacağı düşüncesidir. Avrupa Birliğinin engellilere yönelik yeni yaklaşımı fırsat eşitliği ilkesinden yola çıkan "haklar" temeline dayanmaktadır. Bu yaklaşım kendini engelli haklarını tanıma ve koruma biçiminde gerçekleştirmektedir. (<http://www.ozida.gov.tr/raporlar>).

2.3.2.Engelli Hakları ve İngiltere

Engelli nüfusu tespit etmeye yönelik İngiltere'de yapılan bazı çalışmalara göre, Avrupa Birliği'nde 50 milyon ve dünyada 500 milyon olan engelli birey sayısı ile karşılaştırıldığında, yaklaşık 10 milyon engelli yetişkin (toplam yetişkin nüfusunun %24'ü) ve 770.000 engelli çocuk (toplam çocuk nüfusunun %7'si) bulunmaktadır (Duygun, 2006, s.427). İngiltere'de her dört engelliden biri ayrımcılık ve taciz ile karşı karşıya iken bu oran zihinsel hastalığı olanlarda %47'lere çıkmaktadır. Her on kişiden sekizi ise sosyal dışlanmaya uğramaktadır. Konut ve ulaşım yönünden de problemler büyüktür. Ekonomik dezavantajlılık sebebiyle engelliler birçok özel ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Böylece 1997–2003 yılları arasında engellilerin sosyal evlere bağımlılığı %44 oranında artmıştır. Bu oran zihinsel engellilerde %77'dir. Sosyal dışlanmanın en büyük etkeni olan ulaşım ise; engellinin engelli olmayanlara göre 3 kat daha az seyahat etme oranı vardır. Ayrıca İngiltere genelinde

seyahat araçlarının özürülere uygunluk oranı %30'dur. İngiltere'de ayrımcılıkla mücadele ekseninde bugüne gelinceye kadar çeşitli yasal ve politik düzenlemeler gerçekleşmiştir. Bunlardan en önemlisi 1995 yılında kabul edilen Özürülüler Ayrımcılık Yasası'dır. Daha sonra Özürülüler Ayrımcılık Yasası'nda değişiklik düzenlemeleri yapılmış ve özürülere yönelik daha fazla koruma getirilmiştir. 2003 yılında ise, Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu kurulmuştur (<http://www.ozida.gov.tr/ozveri>).

2.3.3.Engelli Hakları ve Türkiye

Türkiye'de 1950'li yıllarda öncelikli özel eğitimin altyapısını oluşturan çalışmalar başlatıldı. 1951 yılından itibaren özel eğitim uygulanmaya başlandı. Yine aynı yıl Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde ilk körler okulu açıldı. 1951 yılında 59 çıkarılan bir yasa ile daha önce Sağlık Bakanlığı'na bağlı olan özel eğitim hizmetleri Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilmiştir. Bu hareketin en önemli hatta dönüm noktası sayılabilecek özelliği bu konunun sadece bir sağlık konusu olmadığına farkına varılması ve eğitim boyutunun ağırlık kazanmaya başlamasıdır.1960'lı yıllar toplumsal uyanışın ve kitle hareketinin yaygınlaştığı yıllar olmuştur. Buna paralel olarak özellikle görme engelliler arasında hareketlenmeler ve hak arama mücadeleleri dikkat çekmektedir. Körler okullarından mezun olup lise ve yükseköğretimini tamamlayan görme engellilerin sayısı artmaya, görme engelliler arasında meslek sahibi kişiler artmaya başlamıştır. Bu dönemde engellilerin eğitilebileceği ve üretken hale geleceği düşüncesi toplumda yayılmaya başlamıştır.1961 Anayasası'nda "sosyal devlet" ilk kez benimsenmiş ayrıca 1961 Anayasası temel hak ve hürriyetleri geniş ve sistematik bir şekilde düzenlemiştir. Klasik kişi hak ve hürriyetleri ile siyasal haklar genişletilerek güçlendirilmiş, "sosyal haklar ve ödevler" ilk defa sistematik olarak bu anayasada düzenlenmiştir.1961 Anayasası'nda engellilerin üretken hale getirilmesi ve özel eğitimi ilişkin maddeler açıkça yer alırken, İlköğretim ve Eğitim Kanunu'na özel eğitimle ilgili hükümler kurulmuş ve yasaya dayanılarak ilk defa "Özel Eğitim Yönetmeliği" çıkarılmıştır.1960'lı yıllarda engellilerin rehabilitasyonu konusu ele alınmıştır. 1976 yılında işsiz engellilerin ve 62 yaş üzerindeki yaşlıları belirli gelire kavuşturan 2022 sayılı yasa çıkarılmıştır. 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası'nda değişiklik yapılarak engellilere % 2 kontenjan tanınmıştır. Böylece 1980'lere kadar engellilerin eğitimi, rehabilitasyonu,

istihdamında ve istihdam edilemeyenlerin belirli bir gelire kavuşturulması yolunda kısmi de olsa bazı ilerlemeler gözlenmiştir (Gökmen, 2007, s.25).

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de engellilere yönelik gelişmeler 1980 yılından itibaren hız kazanmıştır. Engellilere yönelik hizmetlerin koordinasyonu ve izlenmesini sağlamak amacıyla 1981 yılında Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur. 1982'de yürürlüğe konulan Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında da engelli kişilerin hakları güvence altına alınmıştır. 3 Aralık 1996 tarihli ve 4216 sayılı Yetki Kanununa dayalı olarak 25 Mart 1997 tarihli ve 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu kapatılarak Başbakanlığa bağlı Özürlüler İdaresi Başkanlığı kurulmuştur (ÖİB, 2007, s.12).

Ülkemizde engellilere yönelik iş istihdamının arttırılması engelli haklarında yapılacak en önemli düzenlemelerden olacaktır. İstihdamla beraber eğitimlerini devam ettirme, sosyal ve tıbbi rehabilitasyonlarını sağlamak da gerekmektedir. Engel durumları göz önüne alınarak iş ortamları oluşturulmalı, kent yaşamıyla ilgili mimari düzenlemeler yapılmalı, sivil toplum kuruluşlarına katılmaları yönünde teşvik edilmeli ve de en önemlisi alınacak kararlarda görüş ve onaylarına başvurulmalıdır.

Engelli haklarına yönelik yaşanan olumlu gelişmelerin artarak devam edeceği görülmektedir. Birçok ülke bu yönde kararlar almakta ve düzenlemeler yapmaktadır. Ancak savaşlar, kıtlık, çevre kirliliği, madde bağımlılığı, yanlış tıbbi bilgilere sahip olmak gibi sebeplerden dolayı yeni engelliler karşımıza çıkmaktadır.

3.1.YAŞAM TATMİN TANIMI

Yaşam tatmini, insanlık tarihi boyunca ilgi odağı olmuş konulardan biridir. Yaşam tatminini tanımlamak için önce 'tatmin' kavramının bilinmesi gerekmektedir. Tatmin, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. Yaşam tatmini ise, bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde var olanların karşılaştırılmasıyla (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur (Özer ve Karabulut, 2003, s.72).

Yaşam tatmini kişinin beklentilerinin, gerçek yani var olan durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. Yaşam tatmini, genel olarak kişinin bütün yaşamını ve

bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını ifade etmektedir. Yaşam tatmini denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin tatmin değil, genel olarak kişinin tüm yaşantısındaki tatmin anlaşılmaktadır (Özer ve Karabulut, 2003, s.72).

Yaşam tatmini bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki duygusal tepkisidir. Hayata karşı genel tutumudur. Bu tanım görüldüğü üzere tutum üzerine kurulmuş bir tanımdır. Bu tanım yaşam tatminini bir tepkiden ziyade bir tutum olarak görmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s.697).

Çok basit ve net bir şekilde tanımlanan yaşam tatmini, gerçekte bu denli kolay anlaşılır bir kavram olarak gözükmemektedir. Bu nedenledir ki, literatürde yaşam tatminine ilişkin çok farklı tanımlara rastlanabilmektedir. Yaşamın akıp giden bir süreç olması ve bireylerin farklı beklenti, ihtiyaç ve önceliklerinin olması da tanımlama çeşitliliğini açıklar niteliktedir (Aşkın, 2005, s.4).

Yaşam tatmini, kişinin mutluluğunun ve refahının sübjektif ve açık bir değerlendirmesidir. Sübjektiftir çünkü araştırmalarda insanlara basit bir şekilde hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır. Açıktır çünkü araştırmacılara önceden sosyal mutluluk ve huzurun bileşenlerinin ne olduğunu tanımlanmamakta, her bir deneğin tatmin olup olmadıkları kendi yargılarına ve davranışlarına bırakılmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002, s.7).

Tanımlardan görüleceği üzere yaşam tatmini, kişinin yaşamının bütününe değerlendirdiğinde elde edeceği olumlu veya olumsuz bir yargısı, hayata karşı genel bir tutumudur şeklinde tanımlanabilir.

Genel olarak yaşam tatmini üç kategoride gruplanmıştır: Birinci grupta; yaşam tatmini iyi oluş, erdem, insanlık gibi dış bir ölçüte dayanarak tanımlanmıştır. İkinci grupta ise; insanların yaşamlarını olumlu anlamda değerlendirmelerine neyin yol açtığı sorusu üzerinde temellenerek, bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin yargılarını etkileyen faktörler incelenmiştir. Üçüncü grupta da yaşam tatmini, günlük yaşamın akışı üzerinde temellenmiştir. Bu da günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olması anlamına gelmektedir (Özer ve Karabulut, 2003, s.73).

Yaşam tatmini yaşam kalitesi göstergelerinden birisidir. Yaşam tatmini fiziksel ve zihinsel sağlık ile birlikte insanların nasıl bir gelişme gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu konuda elde edilen veriler yaşam kalitesinin ölçülmesi, sosyal

gelişmenin izlenmesi, yapılan değerlendirmeler sonucunda politikaların oluşturulması ve iyi bir yaşam için gerekli şartların belirlenmesi gibi alanlarda kullanılmaktadır (Saris ve diğerleri, 1996, s.7).

Birçok insan yaşamından tatmin olmasına karşın bütün insanlar eşit şekilde tatmin olmazlar. Bir ülkedeki bireyler arasında yaşam tatmini açısından belirgin farklılıklar olmasının yanında, ülkeler arasındaki kişilerin tatmin seviyelerinde de farklılıklar olması kaçınılmazdır (Heller, 2003, s.4).

3.2.YAŞAM TATMİNİ MODELLERİ

3.2.1.Tepe Aşağı ve Dip Yukarı

Tepe aşağı yaklaşımı tatmini oluşturan kişilikteki bireysel farklılıkların rolüne vurgu yapmakta iken dip yukarı teorisi bütün tatmin olgusunun içerisindeki içerik, olaylar ve durumların rolüne odaklanmış durumdadır (Heller, 2003, s.4).

Dip yukarı teorileri yaşam tatminini kişinin yaşamının değişik yönlerinin özet bir değerlendirmesi olarak varsaymaktalar. Örneğin, bir kişi güzel sosyal ilişkilere, yeterince paraya ve ilginç bir işe sahip olduğunda kendi hayatından tatmin olmaktadır.

Tepe aşağı teorileri ise yaşam tatmininin kişilik etkilerinin sonucu olarak oluştuğunu savunmaktadır. Örneğin, nevroitik bir kimse genel olarak yaşamından, işinden, sosyal ilişkilerinden ve gelirinden daha çok tatminsizlik duyacaktır (Diener ve diğerleri, 2002, s.350–351).

3.3.BEDENSEL ENGELLİ BİREYLERİN YAŞAM TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Yaşam tatmini kavramının kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanmasında ve kapsamının belirlenmesinde belirsizlik söz konusudur. Bu nedendir ki; literatürde çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Engelli bireylerin yaşam tatminini etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır (Keser, 2004, s.4):

- Günlük yaşamdan mutluluk duymamak,
- Yaşamı anlamlı bulmamak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyumsuzluk,
- Negatif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmemesi,
- Ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkiler yönünden sıkıntı yaşmaları

3.3.1.Kişisel ve Demografik Faktörler

Engelli bireylerin olaylara ve durumlara pozitif veya negatif yaklaşım özelliklerini, iş değerlerini ve iş beklentilerini kapsamaktadır. Engelli bireylerin kişilik özellikleri yaşam tatminin algılanmasını etkilemektedir. Engelli bireylerin yetiştiği ortam gereği kazandığı kültür veya kazanamadığı bazı özellikler sebebiyle yaşam tatmini algılamaları farklılık gösterecektir (Özdevecioğlu, 2003, s.697).

Yaşam tatmini ile engelli bireyler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan birçok çalışma, içe dönük ve dışa dönük kişilik modelleri üzerine odaklanmıştır. Bu araştırmaların sonucunda yaşam tatmininin dışa dönük kişilik yapısı ile pozitif olarak ve içe dönük kişilik yapısı ile de negatif olarak ilişkisi tespit edilmiştir. Bu ilişki, yaşamlarından tatmin olan engelli bireylerin tatmin olmayanlara göre daha çok dışa dönük olduğunu öne sürmektedir (Garretto, 2000, s.18).

Yaşam tatmini engelli bireyin yaşantısının tümünü değerlendirdiğinde elde edeceği kişisel duygu düşünce ve yargılarından oluşur. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi özellikler kişinin yaşam tatmini üzerinde tek başına etkili değildir. Engelli kişinin içinde bulunduğu soysa kültürel çevre, yapmış olduğu iş, sahip olduğu inanç ve değerlerin yaşam tatmini üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Şimdi yaşam tatminine etki eden kişisel ve demografik faktörler dışındaki faktörleri inceleyelim.

3.3.2.Çevresel Faktörler

Bu grupta engelli bireyin çalıştığı işletme dışında başka işletmelerde iş bulabilme imkânı ve yönetimin sendikalarla ilişkisi bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s.697).

Enflasyonun insanların yaşam tatminlerini etkilediği bir gerçektir. Özellikle enflasyon oranlarının yüksek olduğu ülkelerde halkın elde ettiği gelirin satın alma gücünün zamanla azalmasının engelli bireylerinde yaşamlarından tatmin duymamalarına neden olmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002, s.23).

Uzun yıllar yüksek enflasyonun etkisi altında kalan ülkemizde bu değişkenin yaşam tatmini üzerindeki olumsuz etkisi engelli bireyler tarafından da hissedilmiştir.

3.3.3.Toplumsal Faktörler

Kulüp, dernek gibi toplumsal olaylara katılım, ailenin yaşam tarzı, aileden uzak kalma, iş dışı sorumluluklar, akrabalık ilişkileri, toplumsal ve ailesel sorumluluklar engelli insanların yaşam tatminlerine etki etmektedir. Ailesine, akrabalarına ve genel olarak çevresine karşı sorumlulukları az olan engelli bireylerin yaşam tatminleri ile çok olan engelli bireylerin yaşam tatminleri arasında fark olması doğaldır (Özdevecioğlu, 2003, s.697).

Arkadaşlara sahip olmak, destekleyici akrabaların varlığı, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, engelli kişilerin iş tatmini ya da yaşam tatmini üzerinde etkilidir. Bu noktada karşımıza eşler arasındaki ilişki de ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, evli olan engelli kişilerin hiçbir zaman evlenmeyen, boşanmış, ayrı yaşayan ya da dul kalan engelli kişilere göre yaşamlarından daha çok tatmin elde ettiklerini göstermektedir (Donovan ve Halpern, 2002, s.28).

Yukarıdaki bilgilerden hareketle toplumda sosyalleşme sürecini tamamlamış, insanlarla sıcak ve iyi ilişkiler kurabilen, sosyal hayata katılımı yüksek, kendisi, ailesi ve çevresiyle barışık olan engelli insanların yaşamlarından daha çok tatmin elde edeceği açıktır. Bununla birlikte, kişilik özellikleri saydığımız özelliklerin tam tersi olan fakat hayatından memnun olan kişilere rastlamak da mümkündür.

3.4.BEDENSEL ENGELLİ BİREYLERİN YAŞAM TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ

1960'larda yaşam tatmini, anket araştırmalarında ortak konu olmaya başlamıştır. Bu gelişme yaşam tatmini ile ilgili soruların anket sorularının geçerliliği ile ilgili

tartışmayı beraberinde getirmiştir. Yaşam tatmininin standart anket soruları ile ölçülmesinin yeterli olup olmayacağı konusu her zaman için tartışılan bir konu olmuştur. Ölçüm, uzun zamandan beri 'objektif' bir değerlendirme olarak anlaşılmaktadır. Günümüzde yaşam tatmininin benzer yöntemle ölçülemeyeceği açıktır (Saris ve arkadaşları, 1996, s.7).

Yaşam tatmini çalışmalarının sıkıntılarında biriside, engelli birçok insanın yaşamları ile ilgili duydukları tatmin hakkında hiçbir fikirlerinin olmamasıdır. Anketlere cevap veren engelli birçok kişi ne kadar tatmin olduklarından çok ne kadar tatmin olmaları gerektiğini düşünerek cevap vermektedirler. Bu da araştırmaların amacının dışına çıkılmasına yol açmaktadır (Saris ve arkadaşları, 1996, s.8).

Yaşam tatminini ölçülmesine ilişkin çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bunlardan biri Diener tarafından geliştirilen ölçektir. Bir diğer ölçek yine Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş yaşam tatmini ölçeğidir. Diener ayrıca 1993 yılında Pavot'la birlikte 5 sorudan oluşan ve Likert ölçeğine göre oluşturulan bir ölçek geliştirmiştir. Bazı araştırmalarda da bu ölçek kullanılmıştır (Özdevecioğlu, 2003, s.698).

3.5.İŞ TATMİNİNİN TANIMI

İş tatmini, bireyin kendi açısından değerlendirdiği bir kavramdır ve bu kavram içerisinde çalışanın his ve duyguları ile tecrübeleri bulunmaktadır (Lawler, 1987). Bir çalışma ortamında çalışan bir bireyin beklediği maddi ve manevi değerlerin, gerçekleşen değerlerle aynı olması durumunda iş tatmini mümkün olmaktadır (Erdil ve diğerleri, 2004, s.18)

İş tatmininin anlamına yönelik farklı birçok tanım söz konusudur. Genel anlamda iş tatmini, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur. Başka bir tanıma göre de iş tatmini, kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Cribbin, 1972, s.155).

İş tatmini, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar

ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelmektedir (Bingöl, 1996, s.266).

Kişinin gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise iş tatmini söz konusudur. İş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Eren, 1996, s.112).

Tanımlardaki ortak bilgi kişinin bir işten beklentileri ve bu beklentilerin ne kadarının gerçekleştiğidir. Kısaca işin kişinin beklentileri ile uyumunun değerlendirilmesine iş tatmini denir.

3.6.BEDENSEL ENGELLİ BİREYLERİN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan engelli işgörenlerin iş tatmininin yüksek olmasını isterler. Bundan dolayı iş tatminini sağlamak ve yükseltmek için de olanaklarına ve tecrübelerine göre çaba harcarlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş tatmininin sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş tatminini etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunması gerekmektedir. İşgörenin işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedirler (Akıncı, 2002, s.2).

İş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, kararlara katılma, yönetim tarzı, rol açıklığı, farkına varılma çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütlerde yönetimin önemli görevlerinden biri çalışan engelli bireylerin iş tatminini sağlayacak bu faktörleri belirlemek ve gerekli düzenlemeleri yapmaktır (Bozkurt, 2008, s.3).

Şimdi engelli bireylerin iş tatminini engelleyen bu faktörleri kısaca inceleyelim.

3.6.1.Bireysel Faktörler

İş tatmini, kişisel bir durum olduğu için, her engelli kişiye özgü olan cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum vb. faktörler iş tatmini/tatminsizliği oluşmasında etkili olduğundan dikkate alınmaları gerekmektedir. Bu sebeple iş tatminini göreceli olarak etkileyen bireysel değişkenleri ayrı alt başlıklar altında incelemek gerekmektedir.

3.6.1.1.Yaş

Araştırmalar genellikle yaş ile tatmin arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Engelli işgörenlerin yaşı ilerledikçe bilgi ve birikimleri arttıkça iş tatminleri de artmaktadır. Konuya ilişkin ortaya konan bulgularda genç işgörenlerin yaşlı işgörelere oranla daha düşük iş tatmin düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalar, iş tatminin yükselen düzeyini genel yaşam koşullarının düzelmesine bağlamaktadır. Yaşın ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin çeşitlenmesi iş tatmini yaratılmasında önemli role sahiptir. Ayrıca yaş ilerledikçe deneyimin artması da iş tatmini artırılmasında etkili olmaktadır (Dennis ve Andreas, 1995, s.345) İş tatminin düşmesini ise engelli kişinin sağlığının bozulması, kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme yollarının azalmasına bağlanmaktadır (Aktaran: Gözen, 2007, s. 24-25).

Sonuç olarak engelli işgörenlerin yaşlandıkça, genç işgörelere göre işlerinden elde ettikleri tatmin artmaktadır. Bunun nedeni yaşlı işgörenlerin işlerinden elde ettikleri kazanım ve deneyim sonucunda işe karşı uyumlarının artmasıdır.

3.6.1.2.Cinsiyet

Yapılan çalışmalar engelli bireylerde cinsiyet değişkeninin iş tatmininde etkili olduğunu ortaya koymasına rağmen hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar göstermektedir.

Hulin ve Smith (1967), iş tatmini ya da tatminsizliği bakımından engelli kadın ve erkek arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğunu, kadınların daha az iş tatminine sahip olduğunu vurgulamaktadır (Biçer, 2005, s.47).

Engelli kadınların iş tatminin erkeklerden daha düşük olduğunu belirlediği çeşitli araştırmalarda, iş tatmini ve cinsiyet arasında saptanan ilişki engelli kadınların

engelli erkeklere oranla daha vasıfsız işlerde çalışmalarına ve düşük ücret almalarına bağlanmıştır. Kadının ve erkeğin sosyal rollerinin farklı oluşu da sonucu etkileyen bir diğer faktördür. Kadınlar toplumda üstlendikleri eş olma ve annelik rolleri nedeni ile çalışma hayatında üst düzey ihtiyaçlarını gidermeyi amaçlamamakta, maddi/fiziksel unsurlar ile ödülleri onlar için yeterli olmaktadır. Genellikle düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmaları nedeni ile de ihtiyaçlarını gerçekleştiremediklerinden tatminsiz olmaktadır (Uyargil, 1988, s.23–24).

Bununla birlikte engelli erkeklerin kadınlara göre işlerinden daha az tatmin olduğunu gösteren çalışmalarda bulunmaktadır. Bu durumun muhtemel açıklaması şöyle olabilir: Engelli erkekler ve engelli kadınlar işlerinden farklı beklentilere sahiptirler. Ayrıca karşılaştırma grupları farklı olabilir. Bunlar iş tatmini sorularına verilen cevaplara yansımış olabilir. Engelli kadınların işlerinden daha fazla tatmin olmalarını açıklayan diğer bir sebep ise kadınların ve erkeklerin niteliklerinin farklı olması gibi yaptıkları iş türleri de farklıdır (Gazioğlu ve Tansel, 2002, s.5).

Engelli kadınların sosyal ve kültürel normlar nedeniyle, işlerinden çok fazla beklentilere sahip olmadıkları bu nedenle iş tatmini düzeylerinin engelli erkeklere oranla nispeten daha yüksek olduğu düşünülmektedir (Korman, 1978, s.179).

3.6.1.3.Eğitim düzeyi

Eğitim, iş tatmininin en önemli faktörlerinden birisi olup, eğitim düzeyi engelli işgörenin tatmin düzeyini de etkileyen bir yapıya sahiptir. Burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında bir dengenin bulunmasıdır. Örneğin bazı işlerde, yüksek öğrenimli engelli işgörenlerin, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış engelli işgörenlerden daha az tatmin oldukları bilinmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, s.338).

Engelli işgörenlerin eğitim düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek işgörenlerin genel iş tatminlerinin daha az eğitim görmüş işgörelere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak, böyle bir sonucun engelli çalışanların eğitim düzeylerine uygun bir iş bulma imkânıyla sınırlı olduğu da düşünülmektedir (Baysal,1985, s.31–33). Bu yüzden engelli işgörenlerin eğitim düzeylerine uygun işlerde çalıştıkları zaman daha çok tatmin

olacaklarını söyleyebiliriz. İnsanların eğitim seviyesi arttıkça bilgi ve kültür seviyeleri artmakta, hayata ve olaylara bakış açıları değişmekte bu durum insanların beklenti düzeyine etki etmektedir.

3.7.2. Çalışma Koşulları ve İşin Yapısından Kaynaklanan Faktörler

3.7.2.1. Ödeme (Ücret)

Ücret, belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmetleri karşılığında verilen maddi kazanımlardır. Engelli işgörenleri çalışmaya iten en önemli neden kendisinin ve ailesinin yaşantısını sürekli kılacak yeterli bir ücret elde etmektir (Yiğenoğlu, 2007, s.42). İş hayatına yeni atılan işgörenlerin işlerinden beklentileri arasında ilk sırada yer alan ücret, iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerdendir. Fakat diğer faktörlerin eksikliği durumunda tek başına yeterli olmamaktadır (Alica, 2008, s.12).

Yapılan çalışmalar, ücret ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Ücret, işgörenin işe giriş nedenlerinden biri olduğu kadar, onun işe bağlanmasında da etkili bir faktör olmaktadır.

Çalışanların ücretlerinde artış yapılması ve prim verilmesi gibi uygulamalar işgörenin iş tatminine olumlu etki etmektedir. Fakat işletmelerin bunu yaparken kaynaklarını doğru kullanmaları ve ücrete ayırabilecekleri ekonomik gücü aşmamaları gerekmektedir. Çünkü ekonomik ödüllendirilmeye alıştırmış olan işgörenlerin bundan vazgeçtirilmesi halinde tatminsizlik, isteksizlik ve moral bozukluğuna sürüklenmesi de kaçınılmaz olmaktadır (Yiğenoğlu, 2007, s.45).

Engelli işgörenlerin ücretleri konusundaki tatminlerini belirleyen diğer bir faktör ise ücretlerin adil olup olmadığına ilişkin algılar olmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.39). Engelli işgörenler, yapmış oldukları çalışma ve sarf ettikleri emek ile işe sağladıkları katkıları düşünerek ücret istemektedir. Engelli işgörenin aldığı ücret, çalışmasından, emeğinden yani işe sağladığı katkıdan daha az ise iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında, engelli işgörenin, aynı pozisyonda faaliyet gösteren ve benzer özellikteki diğer işgörenlerle kendini kıyaslayıp onlara göre daha az ücret aldığını algılaması halinde de iş tatminsizliğinden söz etmek mümkün olabilmektedir (Güner, 2007, s.59).

3.7.2.2. İşin niteliği

Engelli işgörenin meşgul olduğu iş, kendi yetenekleri ve kişisel özellikleriyle ne kadar uyumlu ise, işgörenin performansı ve iş tatmini de o kadar artmaktadır. Tam tersi söz konusu olduğunda ise işgören başarısız olabilmekte ve bu durum da iş tatmininin düşük olmasına neden olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, işin kendisi ya da genel görünümü, iş tatmininin önemli bir kaynağı olmaktadır. Bazı durumlarda işin çalışana sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen, işin genel yapısı çalışanın kişilik ve beklentilerine cevap verebilecek nitelikte olmadığından bu durum çoğu kez tatminsizlik nedeni olmaktadır (Özgen ve Öztürk, 1998, s.332).

Engelli işgörenin yaptığı işi sevmesi, kendisini iş ortamı içerisinde faydalı hissetmesi, yaptığı işin önemsenmesi, işte yaratıcılığını kullanabilmesi ve işin geliştirilmesine katkıda bulunabilmesi, iş tatminini arttıran işe ilişkin özelliklerin başında gelmektedir. Bunun yanı sıra çalışanın işle ilgili sorumluluk alabilmesi ve karar alma sürecine katılabilmesi de iş tatminini artıran özellikler arasında sayılmaktadır. Fakat bu durum, sorumluluk almak isteyen işgörenlerin iş tatmini üzerinde olumlu etki yaratırken, sorumluluktan kaçınan ve risk almayı sevmeyen işgörenler için tatminsizliğe yol açan bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır (Alıca, 2008, s.10).

3.7.2.3. Çalışma koşulları ve iş güvenliği

Engelli işgörenler işlerinde hem kişisel rahatlık hem de işin yapılmasını kolaylaştırıcı bir çevre ile ilgilenmektedirler. Bu konuda yapılan araştırmalar engelli işgörenlerin tehlikesiz ve rahatsız edici olmayan fiziksel bir ortamı tercih ettiklerini göstermektedir. Isı, ışık, gürültü ve diğer çalışma koşulları sınırları aşmayacak şekilde ayarlanmalıdır. Engelli işgörenin engel durumuna göre iş ortamı hazırlanmalıdır.

Pek çok engelli işgören engel durumuna göre temiz ve modern tesislerde, yeterli alet ve donanımlı çalışma ortamlarını tercih etmektedir (Robbins, 1991, s.192). Bu bağlamda çalışma koşulları ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Uygun çalışma ortamı ve fiziksel rahatlık, iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır.

Engelli bireyler evlerinden sonra en uzun zamanı işyerinde geçirmektedir. Bu kadar uzun süreyi geçirdiği ortamın yapısından doğal olarak etkilenmektedirler. Bu nedenle engelli bireyin işe en kısa zamanda alışması isteniyorsa, çalışma ortamının gereksinimlere göre en uygun şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bunun yanında çalışma saatleri de engelli bireyler açısından önem arz etmektedir. Esnek çalışma saatlerinin de verimlilik üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Engelli bireyler için öngörülen çalışma saatlerinde iş yerinde bulunup bulunmamasından ziyade, onun performansı ve verimliliği üzerinde yoğunlaşmanın daha doğru olacağı düşünülmektedir (Karaca, 2001, s.46).

İş yerindeki fiziksel koşulların yanı sıra, işyeri kuralları da engelli bireyin iş ortamına ilişkin tutumunu etkilemektedir. Engelli bireyler işyerlerindeki kurallara uymak zorundadırlar. Bu kuralların çok ağır ve baskıcı olması, örgütte çalışmak zorunda olan engelli bireyleri işlerinden soğutabilmektedir. Bu nedenle merkezci yönetim anlayışını benimseyen, katı ve sert yöneticilerin bulunduğu kurumlarda çalışan bireylerin pek verimli olmadıkları ve ilk fırsatta başka işlere geçmek istedikleri bilinmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.127).

Engelli bireylerin diğer bireylere göre iş ortamlarının kendilerine özel olması gerekmektedir. Engel durumları göz önünde bulundurularak iş koşulları belirlenmelidir ki istenilen iş tatmine ulaşılabilsin.

3.7.2.4. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi

Kültür, bir toplumun üyesi olarak insanoğlunun öğrendiği bilgi, sanat, gelenek, görenek ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütün olarak tanımlanmaktadır (Güvenç, 2003, s.100-101). Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan, bir grubun algı, düşünce ve davranışını belirleyen, iç bütünleşme ve dış çevreye uyumu sağlayan, kurucunun, liderin ve üst yönetimin felsefesini yansıtan ve örgüt üyelerince kabul edilip paylaşılan varsayımlar, değerler, semboller ve yorumlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Veranyurt, 2009, s.94-95). Örgüt kültürünün, işgörenlerin işe ve örgüte karşı tutumları olarak kabul edilen iş tatmini ile örgütsel bağlılığı etkilediği söylenmektedir (Şişman, 2007, s.197).

Örgüt iklimi ise, örgüt üyeleri tarafından yaygın biçimde paylaşılan, örgüt özelliklerine ilişkin kalıcı algılar olarak tanımlanmaktadır. Örgüt ikliminin, örgüt

kültürü ile yakından ilişkili olduğu bilinmektedir. Örgüt ikliminin pozitif olarak algılanması, artan iş tatmini ile de ilişkili bulunmaktadır. Bu durum, işgörenin örgüt hakkındaki bilişsel bir haritası olarak görülebilir ve harita işgörenin örgütle ilgili deneyimleri sonucunda şekillenmektedir. Bu harita sayesinde işgören, davranışlarını örgüt taleplerine uygun hale getirmeye çalışmaktadır (Telman ve Nursel, 2004, s.52).

3.7.2.5.Terfi koşulları

Terfi, işteki sorumlulukların artması ve profesyonel kariyerdeki büyüme anlamına gelmektedir (Hançer, 2004, s.64). Günümüz modern yönetim anlayışında işletmelerin insan kaynaklarından etkin ve verimli bir şekilde yararlanabilmeleri için kariyer geliştirme programlarına yer vermeleri, gerek organizasyonel etkinlik, gerekse işgören tatmini açısından büyük önem taşımaktadır (Uyargil, 2008, s.8).

İşletmenin terfi uygulamalarını adil bir şekilde yapması ve terfi etmeye yönelik fırsatların olması iş tatmini ile yakından ilişkilidir (Telman ve Nursel, 2004, s.42). İşgörenler, çalıştıkları örgütlerde tecrübe kazandıkça, yaptıkları iş tekdüzeleşmekte, mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulmakta ve buna bağlı olarak işlerinde yükselme imkânları istemektedir. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan işgörenlerin, çalışma gayret ve şevkleri de azalmaktadır. O halde, terfi örgütlerde bir teşvik aracı olarak görülmektedir (Eren, 2004, s.11).

Terfi işgörenin başarılı olduğunu ve ileride başarılı olacağını, tatmin edildiğinin bir göstergesidir. Ayrıca terfi, beraberinde statü ve maaş artışı da getirmektedir. Eğer işgören çalıştığı örgütte yükselme olanağına sahipse ve terfiler genellikle liyakat esasına göre gerçekleştiriliyorsa, işgörenin tatmin düzeyi yüksek olmaktadır. Terfi, işgöreni çalışmaya teşvik eden en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. İşe yeni başlayan bir işgören, önünde ilerleme imkânının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü çabanın yetersiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz tutumlar takınabilir. Sonuçta bu durum işgörende tatminsizlik ve şikâyetlere neden olmaktadır (Eren, 2004, s. 12).

4.1.ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMI

Örgütlerin varlıklarını sürdürmesi, bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerileri işin yoğunlaştırmalarıyla yakından ilişkilidir. Ancak, bireylerin işlerini yapmak için gösterdikleri çaba ve sahip oldukları yetenek, örgütlerin varlıklarını sürdürmesi için tek başına yeterli değildir. Örgütlerin güçlenerek büyümesi, bireylerin örgüte güçlü duygular beslemesine bağlıdır. Bunun için, işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, işe ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutumlara da sahip olmak gerekir. Bireyler örgüte ilişkin ne derecede olumlu tutuma sahipse, örgütte o derece güçlenir. Bu açıdan örgütsel bağlılık örgütler için oldukça önemli bir kavramdır (Bolat ve Bolat, 2008, s.76). Örgütsel bağlılık kavramı, karmaşık ve çok boyutlu özellikler taşıyan bir kavramdır. *Corser (1998)*'in kavrama ilişkin açıklaması, bu karmaşıklığı vurgulamaktadır. Yazara göre örgütsel bağlılık, bireylerin örgütün amaç ve hedeflerine güçlü bir inanç duymalarını ve örgütün değer sistemi ile bütünleşmelerini içeren karmaşık bir sadakat duygusunu ifade eder. *Brett vd. (1995)*, örgütsel bağlılığın boyutları ve bunların örgütsel davranışı nasıl etkileyeceğine ilişkin bir uzlaşımın söz konusu olmadığını belirtmektedir. Bazı yazarlar da benzer şekilde örgütsel bağlılığın, bir olgu olarak örgütsel analizlerde kullanılması açısından çok geniş açılımlı olduğunu öne sürmektedir (Seymen, 2008, s.135). Bu yönüyle örgütsel bağlılık birçok araştırmanın konusunu oluşturmuş ve bu alanda birçok tanım geliştirilmiştir.

Örgütsel bağlılık genel olarak, çalışanların örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı, şeklinde tanımlanabilir. Benzer bir yaklaşımla örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu güç birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi, olarak da ele alınabilir. Örgütsel bağlılık, bir işgörenin, örgütün amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması ve onları kabul etmesi; örgütün yararına olacak şekilde kendisinden beklenenin ötesinde çaba göstermeye istekli olması (ekstra rol davranışı) ve örgütün üyesi olarak kalmayı kuvvetle istemesi, şeklinde de ifade edilebilir (Seymen, 2008, s.135).

Bir başka açıdan örgütsel bağlılık, çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır (Gül, 2000, s.5).

Buchanan'a göre (1974) örgütsel bağlılık, örgütün yararı ile ilgili olan amaç ve değerlere bireyin duygusal olarak bağlanmasıdır (Çetin, 2004, s.93).

4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Bugüne kadar yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın; örgütün değer, görev ve vizyonunu kabul etme, örgütle özdeşleşme, kalite geliştirme çabalarını yerleştirme, güçlendirme, ekstra çaba sarf etme, gönüllü olarak örgütte kalma gibi çalışanın tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu tutum ve davranışların da iş tatmini, iş gücü devir hızı, işten ayrılma niyetini azaltma ve kişisel ve örgütsel performans üzerinde olumlu etkiler yaptığı bilinmektedir (Şahin, 2007, s.77). Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar günümüzde, giderek artan bir önem kazanmıştır.

Bunun nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Bayram, 2006, s.126).

- Örgütsel bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması ve örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

4.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

Bu bölümde örgütsel bağlılık ile benzer özellikler gösteren kavramlar açıklanacaktır. Çünkü bu kavramlar ile örgütsel bağlılık arasında çoğu zaman anlam kargaşası yaşanmakta, hatta biri diğerinin yerine kullanılmaktadır.

4.3.1.Örgütsel Aldanma

Örgütsel aldanma çalışan bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücüdür. Örgütsel adanma üç faktörle karakterize edilmektedir (Balcı, 2003, s.26).

- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme,
- Örgüt adına çaba göstermeye istekli olmak
- Örgütte üyeliğin sürdürülmesine karşı güçlü bir arzu duyma.

Çalışan birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa karşılığında kendini örgüte adamaktadır. Başka bir deyişle, birey ve örgüt arasındaki, ilişkide birey kendisini örgüte adanması karşılığında belli ödül ve çıktılar beklemektedir (Balcı, 2003, s.27).

Steers'e göre, örgüte adanmanın çalışanın davranışını etkilemesiyle ilgili dört tür çıktı oluşur; (Aktaran; Balcı, 2003, s.28)

- Örgütün amaç ve değerlerine tam olarak kendini adayana örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.

- Kendini örgüte adayana çalışanlar; genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya yönelik güçlü bir istek duyarlar.

- Örgüte adanmışlık ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki bulunmaktadır.

- İş tatmini "başlangıç döneminde" işten ayrılmanın önemli bir etkileyicisi iken, "zaman geçtikçe" örgüte adanmışlık işten ayrılmanın iş tatmininden daha önemli bir etkileyicisi olmaktadır.

- Örgütsel adanmada çalışanlar kendilerini örgütleri ile tanımlamaya başladıkça onun hedeflerine inandıkça, işlerine daha çok katılmakta ve onun bir parçası olmaktadır.

4.3.2.Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin hayatındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Daha açık bir ifadeyle mesleki bağlılık, bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar

sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Bünyesinde profesyonelleri istihdam eden örgütler için mesleki ve örgütsel bağlılık ilişkisi çok önemlidir. Çünkü mesleğine ve amaçlarına bağlı olan profesyonellerin gösterdikleri kurumsal bağlılığın derecesi oldukça düşüktür. Öte yandan hem mesleğine hem de kurumuna bağlı olan bireylerin örgüt etkinliğini artıran davranışlar sergilediği saptanmıştır (Cengiz, 2001).

Bu durumda örgütler bireylerin mesleki faaliyetlerini ödüllendirmek ve kendi alanlarındaki gelişmeleri takip etmelerine zemin hazırlamak için mesleki beklentiler ile örgütsel amaçları aynı çizgiye çekmenin yollarını aramalıdır. Bu yolla mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın eş zamanlı olarak hissedilmesi sağlanmış olacaktır.

4.3.3. İşe Bağlılık

Örgütsel bağlılıkla ilişkili olan benzeyen bir diğer kavram da işe bağlılıktır. İşe bağlılık, çalışanın işine yönelik olarak edindiği duygusal bağ ve inançtır. Çalışanın işe bağlılığı örgütsel bağlılıktan farklıdır. İşe bağlılık, çalışanın gözünde işin değeri ve önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi ve çalışan kişinin kimliğini işe bağlı kılan, işe yönelik tutum ve eğilimlerdir şeklinde tanımlanmıştır. İşe bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda, bu kavram ile ilgili olan özellikler şu şekilde sıralamaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.18–19).

- Bir çalışan kişinin kendi hakkında sahip olduğu imajla iş arasındaki ilişki,
- Çalışan kişinin işine sarılma derecesi,
- Çalışan kişinin kendisine verdiği değer algıladığı performans düzeyinden etkilenme derecesi,
- Çalışan kişinin psikolojik olarak kendisini işiyle özdeşleştirme derecesidir.

Örgütsel bağlılık ile işe bağlılık kavramları birbirleriyle karıştırılmaktadır; literatürde bu iki kavram arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çok fazla çalışma bulunmamaktadır. İşe bağlılık, mesleğe yönelik bağlılık anlamına gelirken; örgütsel bağlılık, kuruma yönelik bağlılığı ifade etmektedir. İşe bağlılık, çalışanın gerçekleştirdiği ve sahip olduğu iş ile özdeşleşme, işe kendini katma ve bütünleşme derecesi olarak tanımlanmaktadır, örgütsel bağlılıkta ise temel unsur örgüttür (Çakır,

2001, s.38). Bir çalışan, düşük “işe bağlılık” gösterirken; yüksek “örgütsel bağlılık” gösterebilir ya da bunun tam tersi de görülebilir. Mesleğe bağlılık ise, çalışan bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu ile ilgilidir (Baysal, 1999, s.28).

4.3.4. İş Arkadaşlarına ve İş Grubuna Bağlılık

İş arkadaşlarına bağlılık belli bir amaç için olabileceği gibi kendisi de başlı başına bir amaç olabilir. İnsanlar bazı çıkarlar sağlamak ya da hoşlandıkları için arkadaşlık kurabilirler. Bağlılık güdüsü yüksek olan çalışanlar daha samimi olmakta ve arkadaşlık bağlarına daha fazla önem vermektedirler. İleriye dönük planlarla uğraşmaktan çok, insanlarla birlikte oldukları, onlarla belli şeyler paylaştıkları ve onlara yardım edebildikleri işlerde ve ortamlarda çalışmayı seçerler (Ertekin, 1993, s.14).

İş arkadaşlarına bağlılık göstermenin hem bireysel hem de örgütsel sonuçları vardır. Bireysel olarak, çalışanın, bir gruba aidiyet duygusu taşıması performansını olumlu yönde etkilemektedir. Kişilerin işle ilgili problemlerinin çözümünde iş arkadaşlarına bağlılık önemli katkılar sağlamaktadır. Sosyal katılım dayanışma duygusunu artırarak, güçlü bir örgütsel bağlılığın oluşması ve gelişmesi için gerekli altyapıyı hazırlamaktadır (Balay, 2000, s.47).

4.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ

1990’lı yıllarda, işverenler çalışanların sadakati konusunda giderek daha çok endişe duymaya başlamışlardır. İşgücünün azaltıldığı bir dönemden sonra, birçok işveren en iyi çalışanların kurumlarına bağımlı olmadıkları ve işten ayrılacakları hakkında endişelenmeye başlamışlar. Sonuç olarak, Ford, Beoing ve Xerox gibi şirketler “sendikasızlık, beyaz yakalı çalışanları işlerine inandırmak, çalışanları yerinde tutmak ve yeni bir konuda eğitmek” için programlar uygulamışlardır (Smither, 1998, s.238).

Ülkemizde yapılan bir araştırmaya göre, Türk çalışanları, toplulukçu kültürün etkisi altındaki insanların örgütsel bağlılıklarını belirleyen faktörlerden etkilenmektedir. Örneğin çalışan kişinin ailesinin örgütten ayrılmasını onaylayıp onaylamadığı Türk toplumunda önemli bir etmendir. Aynı şekilde örgüt içersinde gelişen ilişkileri bozmamak, çalışma grubuna ve işverenin koruyuculuğuna sadakat göstermek ve grup için kendinden fedakârlıkta bulunmak (daha iyi maddi olanaklar için başka bir işyerine gitmemek) gibi grup normları kişilerin örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Ayrıca Türk çalışanları belirsizlik ve değişimden fazla hoşlanmadıkları için örgütlerine bir tür süreklilik bağlılığı hissetmektedirler (Wasti, 2003, s.303– 321).

4.5.BEDENSEL ENGELLİ BİREYLERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI

Örgütsel bağlılık çalışanın örgüte olan psikolojik bağlılığıdır. Araştırmacılar örgüte psikolojik bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme adı altında üç boyutta ele alınabileceğini öne sürmüşlerdir. Uyum, tutum ve davranışlar paylaşılmış inançlar nedeniyle değil sadece belli ödülleri kazanmak için benimsendiğinde gerçekleşir. Özdeşleşme çalışan bireyin doyum sağlayıcı ilişkiler kurmak ve sürdürmek için etkileri kabul etmesidir. Bu bağlamda çalışan birey, bulunduğu grubun bir üyesi olmaktan gurur duyarak grubun değerlerine saygı gösterir ve bunları gerçekleştirmeye çalışır. İçselleştirmede ise özendirici tutum ve davranışlar ancak çalışan bireyi ile örgütün yaklaşımları uyumlu olduğunda gerçekleşir. İçselleştirmede bireyin değerleri ile örgütün değerleri aynıdır (Balay, 2000, s.96).

İşveren ve çalışan açısından bakıldığında ise bağlılık kavramının iki boyutu olduğu görülmektedir. Bağlılığın faydasının düzgün anlaşılabilmesi için çalışanın bağlılığı ve körü körüne itaat etmesi arasındaki ilişkinin kuvveti belirlenmelidir. Örneğin uzun yıllardır aynı firmada çalışan bir kişi son zamanlarda ilk yıllarına kıyasla daha az terfi almaktadır. Bu çalışanın örgütüne bağlı olmadığı söylenemez, ancak onu motive eden faktörler değişmiştir. Çalışan başlayacağı yeni bir işin maliyetlerini karşılamayacağını düşünebileceğinden dolayı örgütüne “kör” bir itaat gösterecektir. Bu şekilde çalışanların aşırı bağlılığının örgütlere maliyeti söz konusu olacaktır. Örneğin, örgüte bağlı başarısız çalışanlar nedeni ile örgütlerin maliyetleri artmakta

hatta bazı durumlarda bu tür çalışanlar nedeni ile örgütler yeni iş ve nitelikli çalışan fırsatlarını kaçırmaktadır (Çakır, 2006, s.68).

4.6. BEDENSEL ENGELLİ BİREYLERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

4.6.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda genellikle kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunduğu belirtilmiştir. Kişisel faktörlerin, çalışanların örgütsel hedef ve değerleri içselleştirip, örgütte uzun yıllar çalışabilmeleri açısından önemlidir (Samadov, 2006, s.91).

4.6.1.1. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet

Cinsiyet faktörü, örgütsel bağlılıkla ilişkilendirmede en çok tartışılan hususlardan bir tanesidir. Bu faktör çerçevesinde yapılan çalışmalarda tam olarak bir fikir birliğine varılamamış ve farklı görüşler ortaya konmuştur. Buna göre erkeklerin genellikle daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek maaşla çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Yalçın, Azmi ve İplik, Fatma Nur, 2007, s.488). Bir başka görüşe göre, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları örgütler ikinci planda kalmakta ve bağlılık düzeyleri erkeklere göre daha düşük seviyelerde olmaktadır (Aven vd, 1993, s.646).

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet ilişkisini açıklamaya yönelik, iş ve cinsiyet modeli olmak üzere iki yaklaşımın öne çıktığı görülmektedir. İş modeline göre; kadın ve erkek çalışanların bağlılık düzeyleri arasında belirgin farklılıklar yoktur. Cinsiyet modelinde ise durum tam tersine, bağlılık düzeylerinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir (Bozak, 2006, s.27). Cinsiyet modelinde, kadınların erkeklere oranla daha az bağlılık sergileyecekleri görüşü savunulmaktadır. Bunun nedeni, kadınların işin yanı sıra aileye ilişkin sorumluluklarının, görevlerinin bulunmasıdır. İş modelinde ise, kadın ile erkek arasındaki örgütsel farklılıkların sadece cinsiyetten değil, örgüt içindeki kadın ve erkeklere ilişkin iş pozisyonlarıyla bireylerin örgüt

amaç ve değerlerine ilişkin tutumları gibi faktörlerden de ortaya çıktığı savunulmaktadır (Güner, 2007, s.16).

Kadınların birçoğu öncelikle kariyer sahibi olmaktan ziyade, bir iş sahibi olabilmeyi ve aileye ekonomik katkı sağlayabilmeyi amaç edinerek iş yaşamında yer almaktadırlar. Dolayısıyla çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve iş güvencesi açısından tatmin sağlayan bir işe sahip olmaları kadınların örgüte bağlılıkları açısından yeterli olmaktadır. Erkekler ise kadınlara nazaran konuya daha farklı gözle bakmakta, geleneksel olarak eve ekmek getiren aile reisi olma rollerinin etkisiyle ücret, sorumluluk, kariyer gibi unsurlara önem vermekte ve bu nedenle örgütsel bağlılıkları daha zayıf olabilmektedir. Yapılan araştırmaların birçoğunda bayan çalışanların örgüte bağlılık düzeylerinin baylara göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Durna ve Eren, 2005, s.213). Her ne kadar bayanların toplumdaki ve çalışma hayatındaki rolü giderek değişiyor olsa da, evde ve işte olmak üzere çift yönlü bir sorumluluk yüklenmek zorunda kalmalarının da bu durumda payı olduğu söylenebilir (Alıca, 2008, s.33-34).

4.6.1.2.Örgütsel Bağlılık ve Yaş

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden bir diğeri önemli olanı da yaş faktörüdür.

Yaş faktörü genellikle çalışanın kıdemi ve hizmet süresi dikkate alınarak incelenmektedir. Tek başına yaş faktörünün dikkate alındığı bir araştırmada, yaşın bağlılıkla ilişkisinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Kırel (1999) tarafından yapılan bir çalışmada genç grup içerisinde yer alan çalışanların işlerini daha eğlenceli buldukları, daha arzulu oldukları ve yaşlılara göre örgütlerine daha bağlı oldukları tespit edilmiştir (Samadov 2006, s.94-95). Öte yandan yaş faktörünü ele alan birçok araştırmada, yaş arttıkça bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Mathieu ve Zajac, 1990, s.173). Bir başka araştırmada ise, Allen ve Meyer (1993) yaşla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılığın her bir boyutu için ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Buna göre duygusal bağlılık, çalışanın yaşıyla birlikte artış gösterirken, normatif bağlılık ise çalışanın yaşından etkilenmemektedir.

4.6.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi

Örgütsel bağlılık ile eğitim durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, iki değişken arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Yalçın ve İplik, 2007, s.489). Buna göre işgörenin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bu ters ilişki, yüksek düzeyde eğitime sahip olan işgörenlerin örgütlerinin karşılayamayacağı düzeyde beklentiler içerisinde olmalarından kaynaklanmaktadır (Mowday vd., 1982, s.45).

Çalışanların eğitim düzeyi de örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir. Çalışanların eğitim düzeyi, iş hayatına bakışını, iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli bir değişkendir. Eğitim düzeyi yükseldikçe iş hayatına, işe yüklenen anlam ve beklentiler yükselmektedir. Sosyal ve ekonomik koşulların elverdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin eğitim düzeyi düşük kalmış kişilere göre işe bakış açıları çok farklıdır. İş hayatına girmektense, daha uzun eğitim almanın maliyetine katlanıp, gelir elde etmekten bir süre fedakârlık gösteren kişiler, eğitimleri sonucunda nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Eğitime yapılan yatırımın, harcanan zamanın bir karşılığı olarak ücret ve diğer çalışma koşullarındaki talepleri de yükselmektedir. Ayrıca iş hayatı bu kişiler için sadece para kazanılan bir yer olmaktan çok toplumda yüksek bir statü sahibi olma, saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme olanaklarının sağladığı bir ortam anlamını taşımaktadır (Zeyrek, 2008, s.60).

4.6.2.Örgütsel Faktörler

4.6.2.1. Ücret Düzeyi

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesi de işgörenlerin almış oldukları ücret seviyesidir. Hemen hemen örgütlerin tamamına yakınında işler belirli bir ücret karşılığında yapılmaktadır. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile aldıkları ücret seviyesi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan birçok çalışma, ücret düzeyinin işgörenlerin işi bırakma konusunda en çok dikkat ettikleri husus olduğunu gözler önüne sermektedir (Samadov 2006, s.100).

İş görenlere ödenen ücretlerin bir maliyet olarak görülmemesi gerekmektedir. Çünkü ücretlerin tatmin edici seviyede olmaması durumunda, örgütler daha yüksek

maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadır. Aldığı ücretin hak ettiğinin altında olduğunu düşünen işgörenlerin ciddi bir kısmı, kendilerini işlerine vermemekte, yaptıkları işlerde hata oranları yükselmekte ve ilk fırsatta örgütten ayrılmayı düşünmektedirler. Tatminsiz ve örgüte bağlılık duymayan işgörelere ödenen ücretlerin dışında bunların sebep olduğu pek çok maliyet bulunmaktadır. Bu işgörelenler yapmakta oldukları işe dikkat etmeyecekleri gibi verimlilik ve kalite konularında da gereken özeni göstermemektedirler (Samadov 2006, s.100-101).

4.6.2.2.Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı

Örgüt büyüklüğünü, girişim tarafından bir araya getirilen üretim araçlarının tümünün hacmi olarak tanımlamak mümkündür (Karalar,1998, s.130). Dolayısıyla üretim araçlarının sayısına paralel olarak örgüt büyüyecektir (Çakır, 2001, s.143).

Örgütsel bağlılığı sağlama konusunda örgütlerin büyük veya küçük olması önem arz etmektedir. Küçük ölçekli örgütlerde çalışan sayısının az olmasından dolayı, işgörelenlerin birbirleri arasındaki dayanışması büyük ölçekli işletmelere göre daha kolay olmaktadır. Öte yandan, büyük ölçekli örgütlerde ise işgörelenlere daha fazla terfi olanakları, daha fazla yan faydalar ve kişiler arası iletişim olanakları sunularak işgörelenlerin bağlılık düzeyleri artırılabilir (Güner, 2007, s.23- 24).

4.6.2.3.Örgütün Kültürü

Örgüt kültürü, işgörelenlerin öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü işlevi görerek örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgüt kültürü işgörelenler arasında bir kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel amaçlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına veya kuvvetlenmesine destek olmaktadır (Bülbül, 2007, s.42).

Örgüt kültürü, işlerin yapılış şekillerini ve örgütü etkileyen özelliklerin çalışanlarca paylaşılan algılarını içermektedir. Kültür, örgütleri saran toplumsal çevre şartlarının en önemli öğelerinden biridir, bu nedenle örgütlerin yaşama ve gelişmelerini geniş ölçüde etkiler. Örgüt kültürü örgüt gerçeğinin görülmesine imkân veren düşünsel bir yapı yani bir değerler dizisidir (Balay, 2000, s.98).

Örgüt kültürü, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda duygu ve sezgi kazandırır. Başka bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hâkim değer ve inançlardır. Türk kamu sektöründe hâkim olan bürokratik kültür, tüm çalışanların belli sembollere, değerlere, davranış kalıplarına ve varsayımlara uygun davranmasını gerekli kılmaktadır. Örneğin yöneticinin odasından geri geri çıkılması; protokole aşırı özen gösterilmesi; üstlerin görüldüğü anda ayağa kalkılıp ceket düğmelerinin iliklenmesi gibi davranışlar bürokratik kültürün getirdiği tipik davranışlardır (Bülbül, 2007, s.41).

4.7.BEDENSEL ENGELLİ BİREYLERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Örgütsel bağlılığın, örgütsel açıdan pek çok sonucu bulunmaktadır. Bu çerçevede özellikle örgütsel bağlılık ve performans ilişkisi uzun süredir araştırma konusu olmayı sürdüren konulardan biridir (Seymen, 2008, s.216). Genel olarak, örgütsel bağlılık, bir kişinin örgüt yararına daha fazla çaba gösterme istekliliği olduğundan dolayı, ussal açıdan değerlendirildiğinde bu çabanın yüksek performansa dönüşmesi doğaldır (Seymen, 2008, s.216). Genel olarak çok sayıda araştırma da bu ilişkiyi desteklemektedir (Shaw ve diğerleri, 2003, 1025; Jing ve Xiao-hua, 2009,622).

Örgütsel bağlılığın bir diğer sonucu örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisidir. Çalışmalar, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Gautam, Dick, Wagner, Upadhyay ve Davis, 2005, s.310; Seymen, 2008, s.219; Ahmad, Shahzad, Rehman, Khan ve Shad, 2010, s.588).

Örgütsel bağlılık ile ilişkili bir diğer değişken işten ayrılma niyetidir. Bu çerçevede, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Kennedy, 2006, s.48; Seymen, 2008, s.220-221; Erol-Kormaz, 2010, s.71).

Örgütsel bağlılık ile bilgi yaratma arasındaki ilişkiyi destekleyen çalışmalar henüz yetersiz olmakla birlikte, Alvesson (2001), yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın

oluşturulması durumunda, örgütün bilgiyi yönetmede ve uygun bir şekilde kullanma konusunda başarılı olacağını öne sürmüştür (Seymen, 2008, s.223-224).

BÖLÜM III: YÖNTEM

3.1.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışma bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik bir çalışmadır. Yapılan bu araştırma, mevcut durumu saptamaya yönelik genel tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya düzeyini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 1999, s.81).

3.2.ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEM GRUBU

Bu araştırmanın evrenini Konya ve Ankara illerinde çalışmakta olan 150 bedensel engelli oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evreni oluşturan 150 bedensel engelli arasından, gönüllülük esası dikkate alınarak tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilen 84'ü erkek, 38'i kadın olmak üzere toplam 122 bedensel engelli oluşturmuştur. Araştırma kapsamına alınan bedensel engelli dernekleri ve iş alanlarında çalışmakta olan bedensel engelli bireylerin tümüne ulaşılması amaçlanmış olup dağıtılan toplam 150 anketin, geri dönmeyen hatalı ve eksik olan anketler çıkarıldığında 122 anket katılımcısına ulaşılmıştır.

3.3.VERİ TOPLAMA ARACI

3.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Araştırma için oluşturulan kişisel bilgi formunda araştırmaya katılan bedensel engellilerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş hayatındaki toplam çalışma süresi, şu an

çalışmakta olduğu kurumdaki görev süresi, medeni durum, aylık gelir düzeyi demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır.

3.3.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen bu ölçek, Baysal ve Paksoy(1999) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve sonraki araştırmalarda (Pelit, Boylu ve Güçer, 2007) geçerlik ve güvenilirliği tekrarlanarak kullanılmıştır. Ölçeğin beşli Likert tipi dereceleme biçiminde oluşturulmuş 16 maddesi bulunmaktadır. Ölçekte 6 maddeden oluşan duygusal bağlılık (örnek madde: Kariyer hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım), maddeden oluşan devam bağlılığı (örnek madde: Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.) ve 5 maddeden oluşan normatif bağlılık (örnek madde: Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.) olmak üzere üç alt boyut vardır. Ölçek maddelerine ilişkin dereceleme seçenekleri “Kesinlikle Katılmıyorum =1” ve “Kesinlikle Katılıyorum = 5” biçiminde ifade edilmiştir. Ölçeğin her bir faktöründen alınan yüksek puanlar, o boyuttaki örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutları için hesaplanan iç tutarlık katsayıları 66 (devam bağlılığı) ve 81 (duygusal bağlılık) arasında değişmektedir (Baysal ve Paksoy,1999).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutu vardır.

Duygusal Bağlılık: Örgütsel bağlılığın ana yaklaşımlarından biri, örgütsel bağlılığı duygusal bağlanma olarak görmektedir. Daha özel olarak duygusal bağlılıkla çalışan birey, örgütüyle özdeşim kurar ve bu nedenle, örgütün hedeflerini izlemeye bağlılık gösterir (Mowday vd, 1982). Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle olan duygusal bağlılığından, kurduğu özdeşimden ve örgüte olan ilgisinden bahseder, Güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanlar, öyle olmasını istedikleri için örgütte çalışmaya devam ederler. Örgüte duyulan duygusal bağlılık, çalışanlar kurumun kendilerinin mutluluğunu düşündüklerini hissettikleri zaman daha kuvvetlidir. Fakat çalışanlar işlerinin gelecekları hakkında endişelilerse daha az bir bağlılık, kuruma daha az güven ve daha düşük bir iş memnuniyeti göstermektedirler (Smither, 1998, s.239).

Devam Bağlılığı (Zorunlu Bağlılık): Bu görüş, bağlılığı daha az duygusal ama daha fazla hesapçı gören Becker'ın (1960) çalışmasından geliştirilen kuramdır. Meyer ve Allen, Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak olan maliyetin farkındalığıyla ilgilidir. Örgütle asıl bağı devamlılık bağlılığına dayanan çalışanlar, böyle yapmaları gerektiği için örgütte kalmaktadırlar. Devam bağlılığı, çalışanın bir örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, oradan ayrılmanın maliyetinden daha yüksek ise yeni iş bulma olasılığı düşük ise çalışanlar o örgüte bağlanır. Bu yaklaşımda maliyete göre daha fazla ödül görmek, daha fazla örgütsel bağlılık demektir.

Normatif Bağlılık (Ahlaki Bağlılık): Çalışanların örgütte kalma ile ilgili sorumluluk duygularını yansıtır. Çalışan bireylerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım eder (Çakır, 2006, s.78). Normatif bağlılık çalışmaya devam etme zorunluluğu hissini yansıtmaktadır. Yüksek düzeyde normatif bağlılığı olan çalışanlar, örgütte kalma zorunluluğu hissederler (Meyer ve Allen, 1991, s.66). Bu bağlılıkları tür olarak değerlendirmektense boyut olarak değerlendirmenin daha uygun olacağını savunmuşlardır; çünkü çalışanın örgütle olan ilişkisi, üçünü de çeşitli derecelerle yansıtıyor olabilir. Örneğin, bir çalışan hem örgütle güçlü bir bağ kuruyor hem de örgütte kalma zorunluluğu hissediyor olabilir. İkinci bir çalışan, örgütte çalışmaktan zevk alıyordur, ancak, ekonomik açıdan da işi bırakmanın çok zor olacağını farkındadır. Son olarak, üçüncü bir çalışan, işvereniyle çalışma konusunda birbirine denk olacak şekilde, hem bir istek, hem bir gereklilik, hem de bir zorunluluk hissediyor olabilir. Bu nedenle araştırmacılar, çalışanın örgütle olan ilişkisinde daha net bir anlayışa sahip olmak için bağlılığı belirli bir türde olacak şekilde sınıflandırmaktansa; bağlılığın tüm biçimlerinin gücünü değerlendirmeye başlamışlardır. Örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının ortak yönü, bağlılığın bireyi örgüte bağladığıdır. Bu noktada çalışanların örgütlerindeki performansları ve örgütlerinden ayrılma niyetleriyle örgütsel bağlılık ilişkisi son yıllarda önem kazanmıştır (Meyer ve Allen 1991, s.67).

3.3.3.İş Tatmini Ölçeği

Araştırmada iş tatminini ölçmek için,Hackman ve Oldham'ın (1980:284) geliştirmiş olduğu Teşhisi ölçeğinin alt bölümünü oluşturan 14 maddelik iş tatmini ölçeği kullanılmıştır.Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Hackman ve oldham tarafından yapılmıştır.İş tatmin ölçeği işin;ücret,iş güvencesi,iş arkadaşları,yönetim ve terfi yönlerini değerlendirmektedir.Ölçeğin bütün maddeleri olumlu ifadeler içermekte ve maddeler Likert tipi 5 dereceli ölçekle puanlandırılmıştır.Türkçe formuna ilişkin çalışmalar Gödelek (1988:89)ve Güler (1990:94)tarafından yapılmıştır.Belirtilen çalışmalarda ölçeğin güvenilirliği kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

3.3.4.Yaşam Tatmini Ölçeği

Yaşam doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen bu ölçek 'hiç katılmıyorum ve tamamen katılıyorum'a kadar değişen cevaplar içeren, 5 maddeli bir ölçektir (Diener ve ark. 1985). Her bir maddeden alınan puanlar 1 ile7, toplam puan ise 1-35 arasında değişebilmektedir. Ölçekten alınan puan yükseldikçe yaşam doyumunun yükseldiğine işaret eder. Ölçeğin Türkçe geçerlik, güvenilirlik çalışması Köker (1991) ve Yetim(1993) tarafından yapılmıştır. Yetim'in çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.86 olarak bildirilmiştir (Yetim 1993).

3.4.VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmanın amaçlarına ulaşmak, gerekli olan tüm verilerin toplanabilmesi için Örgütsel Bağlılık ölçeği, İş Tatmin Ölçeği, Yaşam Tatmin ölçeği kullanılmış olup gerekli olan veriler elde edilmiştir. Ölçekler çeşitli iş yerlerinde çalışan bedensel engelliler ve bedensel engelli derneklerine üye olan engelli bireylere dağıtılarak elde edilmiştir.

3.5.VERİLERİN ANALİZİ

Anket formları ile toplanan veriler kodlama yöntemi kullanılarak bilgisayar ortamına yüklenmiştir. Bilgisayar ortamındaki veriler araştırmanın amacına uygun olarak işlenmiş ve analiz edilmiştir. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 15 (Statistical Packages for the Social Sciences) olarak adlandırılan bilgisayar programı kullanılmıştır. Verilerin çözüm ve yorumlanmasında, Kolmogorov-Smirnov Testi, T Testi, One Way Anova testi kullanılmıştır ve gruplar arası farkı belirleyebilmek için ise Tukey testi kullanılarak anlamlılık $p<0.05$ alınmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1.ENGELLİ BİREYLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde araştırmaya katılan Bedensel Engelli Bireylerin kişisel ve mesleki bilgilerinden oluşan demografik verilerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1. Örnek Grubunun Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, İş Hayatındaki Çalışma Süresi, Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi, Aylık Gelir Düzeyine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Erkek	84	68,85
Kadın	38	31,15
Toplam	122	100

Medeni Durum	Frekans	Yüzde(%)
Evli	66	54,1
Bekâr	56	45,9
Toplam	122	100

Yaş	Frekans	Yüzde(%)
≤-20	12	9,8
21-25	10	8,2
26-30	36	29,5
31-35	27	22,1
36-40	21	17,2
41-≥	16	13,1
Toplam	122	100

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde(%)
İlköğretim	56	45,9
Lise ve dengi	45	36,9
Fakülte/Yüksekokul	21	17,2
Toplam	122	100

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde(%)
1-5 yıl	57	46,7
6-10 yıl	32	26,2
11-15 yıl	23	18,9
16-≥ yıl	10	8,2
Toplam	122	100

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde(%)
1-5 yıl	65	53,3
6-10 yıl	39	32
11-15 yıl	12	9,8
16-≥ yıl	6	4,9
Toplam	122	100

Aylık Gelir	Frekans	Yüzde(%)
500-1000	83	68
1001-1500	18	14,8
1501-2000	10	8,2
2001-2500	7	5,7
2501-≥	4	3,3
Toplam	122	100

Tablo 1’de Bedensel Engelli Bireylerin cinsiyete göre dağılımları görülmektedir. Araştırmaya katılan Bedensel Engelli Bireylerin %68,85’inin erkek %31,15’inin kadın olduğu görülmektedir. Bedensel Engelli Bireylerin medeni durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan Bedensel Engelli Bireylerin %54,1’inin evli , %45,9’ unun bekâr olduğu görülmektedir. Bedensel Engelli Bireylerin yaşa göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan Bedensel Engelli Bireylerin %9,8 ‘i 20 yaş ve altı, %8,2’si 21-25 yaş arasında, %29,5’i 26-30 yaş arasında, %22,1’i 31-35 yaş arasında, %17,2’si 36-40 yaş arasında, %13,1’i 41 yaş ve üzeri olarak görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan Bedensel Engelli Bireylerin %45,9’u ilköğretim , %36,9’ u lise ve dengi, %16,4’ü fakülte/yüksekokul, %0,8’i lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Bedensel Engelli Bireylerin iş hayatındaki toplam çalışma sürelerine göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan Bedensel Engelli Bireylerin %46,7’si 1-5 yıl arası , %26,2’si 6-10 yıl arası, %18,9’u 11-15 yıl arası, 8,2’sinin 16 yıl ve daha üstü olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan Bedensel Engelli Bireylerin

şuan çalışmakta olduğu yerde çalışma süresine göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; Bedensel Engelli Bireylerin %53,3'ü 1-5 yıl arası , %32'si 6-10 yıl arası, %9,8'i 11-15 yıl arası, %4,9'u %16 yıl ve daha üstü bir süredir çalışıyor oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan Bedensel Engelli Bireylerin şuan aylık gelir düzeyine göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; Bedensel Engelli Bireylerin %68'i 500-1000 TL , %14,8'i 1001-1500 TL, %8,2'si 1501-2000 TL, %5,7'si 2001-2500 TL, %3,3'ü 2501 TL ve daha yukarı bir gelire sahip olduğu görülmektedir.

4.2.BEDENSEL ENGELLİ BİREYLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, YAŞAM TATMİNİ ve İŞ TATMİNİ

Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	Ortalama	sd	DF	t	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	16,14	5,72	120	2,71	0,008*
	Kadın	13,34	4,08	97,63		
Devam Bağlılığı	Erkek	15,91	4,88	120	1,88	0,039*
	Kadın	14,23	3,70	92,43		
Normatif Bağlılık	Erkek	15	4,12	120	0,70	0,46
	Kadın	14,44	3,69	79,63		

Tablo 2 incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarından duygusal bağlılık puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır [T=2,71 p=0,008, p<0,05].

Ortalama değerlere baktığımızda; bedensel engelli erkek bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri (\bar{X} =16,14) iken bedensel engelli kadınlarda duygusal bağlılık düzeyi (\bar{x} =13,34) dir.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	Ortalama	sd	DF	t	p
Yaşam Tatmini	Erkek	2,22	0,92	120	1,29	0,179
	Kadın	1,99	0,82	79,98		

Tablo 3 incelendiğinde, yaşam tatmini puan ortalamaları, arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır [T=1,29 p=0,179, p<0,05]. Ortalama değerlere baktığımızda;

bedensel engelli erkek bireylerin yaşam tatmini düzeyleri ($\bar{x}=2,22$) iken bedensel engelli kadın bireylerde yaşam tatmini düzeyi ($\bar{x}=1,99$) dir.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	Ortalama	sd	DF	t	p
İş Tatmini	Erkek	36,90	10,02	120	-1,31	0,193
	Kadın	39,5	10,14	70,78		

Tablo 4 incelendiğinde, iş tatmini puan ortalamaları, arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır [T= -1,31 p=0,193, p>0,05]. Ortalama değerlere baktığımızda; bedensel engelli erkek bireylerin iş tatmini düzeyleri ($\bar{x}=10,02$) iken bedensel engelli kadın bireylerin iş tatmini düzeyleri ($\bar{x}=10,14$) dir.

Tablo 5. Medeni Durum Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	Ortalama	sd	DF	t	P
Duygusal Bağlılık	Evli	16,18	5,97	120	2,06	0,041*
	Bekâr	14,16	4,50	117,85		
Devam Bağlılığı	Evli	15,53	4,60	120	0,32	0,745
	Bekâr	15,25	4,66	114,56		
Normatif Bağlılık	Evli	14,56	3,86	120	-0,70	0,482
	Bekâr	15,09	4,18	111,17		

Tablo 5 incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarından duygusal bağlılık puan ortalamaları, arasındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır [T=2,06 p=0,041, p<0,05]. Ortalama değerlere baktığımızda; bedensel engelli evli bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=16,18$) iken bedensel engelli bekâr bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri ($\bar{x}=14,16$) tür.

Tablo 5 incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarından devam bağlılığı puan ortalamaları, arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır [T=0,32 p=0,745, p>0,05]. Ortalama değerlere baktığımızda; bedensel engelli evli bireylerin devam bağlılığı düzeyleri ($\bar{x}=15,53$) iken bedensel engelli bekâr bireylerde devam bağlılığı düzeyleri ($\bar{x}=15,25$) tür.

Tablo 5 incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarından normatif bağlılığın puan ortalamaları, arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır [T=-0,70 p=0,482, p>0,05]. Ortalama değerlere baktığımızda; bedensel engelli evli bireylerin normatif bağlılık düzeyleri (\bar{x} =14,56) iken bedensel engelli bekâr bireylerde normatif bağlılık düzeyi (\bar{x} =15,09) dir.

Tablo 6. Medeni Durum Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	Ortalama	sd	DF	t	p
İş Tatmini	Evli	36,43	10,16	120	-1,48	0,141
	Bekâr	39,16	9,98	115,78		

Tablo 6 incelendiğinde, iş tatmini puan ortalamaları, arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır [T=-1,48 p=0,141, p>0,05]. Ortalama değerlere baktığımızda; bedensel engelli evli bireylerin iş tatmini düzeyleri (\bar{x} =36,43) iken bedensel engelli bekâr bireylerde iş tatmini düzeyleri (\bar{x} =39,16) tür.

Tablo 7. Medeni Durum Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	Ortalama	sd	DF	t	p
Yaşam Tatmini	Evli	2,27	0,99	120	1,62	0,092
	Bekâr	2,00	0,75	117,86		

Tablo 7 incelendiğinde, yaşam tatmini puan ortalamaları, arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır [T=1,62 p=0,092, p<0,05]. Ortalama değerlere baktığımızda; bedensel engelli evli bireylerin yaşam tatmini düzeyleri (\bar{X} =2,27) iken bedensel engelli bekâr bireylerin yaşam tatmini düzeyleri (\bar{X} =2,00) tür.

Tablo 8. Yaş Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	136,69	5	27,34	0,93	0,463
	Grup içi	340,37	116	29,33		
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	138,93	5	27,78	1,33	0,256
	Grup içi	2422,18	116	20,88		
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	25,62	5	5,12	0,31	0,904
	Grup içi	1895,71	116	16,34		

Tablo 8’de görüldüğü gibi; yaş değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu incelendiğinde [F=0,93 p=0,463, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 8’de Yaş değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu incelendiğinde [F =1,33 p=0,256, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 8’de yaş değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyutu incelendiğinde [F=0,314 p=0,90, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 9. Yaş Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
Yaşam Tatmini	Gruplar arası	6,74	5	1,34	1,72	0,134
	Grup içi	90,56	116	0,78		

Tablo 9’da görüldüğü gibi; yaş değişkenine göre bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde [F=1,72 p=0,134, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 10. Yaş Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
İş Tatmini	Gruplar arası	431,39	5	86,28	0,84	0,523
	Grup içi	119,6	116	102,6		

Tablo 10’da görüldüğü gibi; yaş değişkenine göre bedensel engelli bireylerin iş tatmini düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde [F=0,84 p=0,523, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 11. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	48,08	3	16,03	0,54	0,655
	Grup içi	3491,98	118	29,59		
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	90,69	3	30,23	1,44	0,234
	Grup içi	2470,42	118	20,93		
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	71,50	3	23,83	1,52	0,213
	Grup içi	1849,84	118	15,67		

Tablo 11’de görüldüğü gibi; eğitim durumu değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu incelendiğinde [F=0,54 p=0,655, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Eğitim durumu değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu incelendiğinde [F=1,44 p=0,234, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Eğitim durumu değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyutu incelendiğinde [F=1,52 p=0,213, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 12. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
Yaşam Tatmini	Gruplar arası	4,74	3	1,58	2,01	0,115
	Grup içi	92,56	118	0,78		

Tablo 12’de görüldüğü gibi; eğitim durumu değişkenine göre bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde [F=2,01 p=0,115, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 13. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
İş Tatmini	Gruplar arası	753,29	3	251,09	2,55	0,58
	Grup içi	11579,66	118	98,13		

Tablo 13’de görüldüğü gibi; eğitim durumu değişkenine göre bedensel engelli bireylerin iş tatmini düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde [F=2,55 p=0,058 p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 14. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	263,36	3	87,79	3,16	0,027*
	Grup içi	3276,70	118	27,76		
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	156,85	3	52,28	2,56	0,058
	Grup içi	2404,25	118	20,37		
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	98,20	3	32,73	2,11	0,102
	Grup içi	1823,13	118	15,45		

Tablo 14’de görüldüğü gibi toplam çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu incelendiğinde anlamlı farkın olduğu saptanmıştır [F= 3,161 p=0,027*, p<0,05]. Bu farklılık sonucunda; 16 yıl ve daha üstü toplam çalışma süresine sahip bedensel engelli bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri puan ortalamaları 6-10 yıl arasında toplam çalışma süresine sahip bedensel engelli bireylere göre yüksek çıkmıştır.

Toplam çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu incelendiğinde [F=2,56 p=0,058, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Toplam çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyutu incelendiğinde [F=2,11 p=0,102, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 15. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
Yaşam Tatmini	Gruplar arası	0,76	3	0,25	0,31	0,818
	Grup içi	96,54	118	0,81		

Tablo 15’de görüldüğü gibi; çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde [$F=0,31$ $p=0,818$, $p>0,05$] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 16. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
İş Tatmini	Gruplar arası	265,06	3	88,35	0,86	0,462
	Grup içi	12067,89	118	102,27		

Tablo 16’da görüldüğü gibi; çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin iş tatmini düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde [$F=0,86$ $p=0,462$, $p>0,05$] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 17. Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	213,02	3	71,00	2,51	0,061
	Grup içi	3327,04	118	28,19		
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	82,54	3	27,51	1,31	0,274
	Grup içi	2478,56	118	21,00		
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	59,39	3	19,79	1,25	0,293
	Grup içi	1861,94	118	15,77		

Tablo 17’de görüldüğü gibi; şu anki yerde çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu incelendiğinde [$F=2,518$ $p=0,061$, $p>0,05$] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Şu anki yerde çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu incelendiğinde [F=1,310 p=0,274, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Şu anki yerde çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyutu incelendiğinde [F=1,255 p=0,293, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 18. Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
Yaşam Tatmini	Gruplar arası	4,06	3	1,35	1,71	0,168
	Grup içi	93,24	118	0,79		

Tablo 18’de görüldüğü gibi; şuan ki iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde [F=1,714 p=0,168, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 19. Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
İş Tatmini	Gruplar arası	879,23	3	293,09	3,02	0,033*
	Grup içi	11453,67	118	97,06		

Tablo 19’da görüldüğü gibi; şuan ki iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin iş tatmini düzeyleri arasında farkın anlamlı olduğu saptanmıştır [F= 3,02 p=0,033*,p<0,05]. Bu farklılık sonucunda; 1-5 yıl arası şuan ki iş yerinde çalışma süresine sahip bireylerin; 16 yıl ve daha fazla süredir şuan ki iş yerinde çalışma süresine sahip bireylere göre yüksek çıkmıştır.

Tablo 20. Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	215,04	4	53,76	1,89	0,116
	Grup içi	3325,02	117	28,41		
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	100,56	4	25,14	1,19	0,317
	Grup içi	2460,55	117	21,03		
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	134,31	4	33,57	2,19	0,073
	Grup içi	1787,02	117	15,27		

Tablo 20’de görüldüğü gibi; gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu incelendiğinde [F=1,89 p=0,116, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu incelendiğinde [F=1,19 p=0,317, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyutu incelendiğinde [F=2,19 p=0,073, p>0,05] anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır.

Tablo 21. Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
Yaşam Tatmini	Gruplar arası	13,53	4	3,38	4,72	0,001*
	Grup içi	83,76	117	0,71		

Tablo 21’de görüldüğü gibi; gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini düzeyleri arasında farkın anlamlı olduğu saptanmıştır [F=3,38 p=0,001*, p<0,05]. Bu farklılık sonucunda; 2001-2500 TL arası gelir düzeyine sahip bedensel engelli bireylerin; 500-1000 TL arasında gelir düzeyine sahip bedensel engelli bireylere göre yüksek çıkmıştır.

Tablo 22. Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Bedensel Engelli Bireylerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

		Toplam	sd	Ortalama	F	p
İş Tatmini	Gruplar arası	1219,08	4	304,77	3,20	0,015*
	Grup içi	11113,87	117	94,99		

Tablo 22’de görüldüğü gibi; gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin iş tatmini düzeyleri arasında farkın anlamlı olduğu saptanmıştır [F=3,20 p=0,015, p<0,05]. Bu farklılık sonucunda 2001-2500 TL arası gelir düzeyine sahip bedensel engelli bireylerin; 500-1000 TL arasında gelir düzeyine sahip bedensel engelli bireylere göre yüksek çıkmıştır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bedensel engelli bireylerin yaşam tatmin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenleri açısından incelenmesi konusu, bedensel engellilerin sosyo-demografik özellikler açısından incelenip, elde edilen bulgular aşağıda tartışılmıştır. Ancak bedensel engellilerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri üzerinde bu tür çalışmaların kısıtlı yapılmış olması, çalışmanın sonuçları bakımında literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmamıza katılan denek gurubumuzun %68,85'i erkeklerden, %31,15'i ise bayanlardan oluşmaktadır. Deneklerin %54,1'i evli, %45,9'u ise bekârlardan oluşmaktadır. Deney gurubumuzun eğitim durumu incelendiğinde %45,9'u ilköğretim,%36,9'u lise ve dengi okullardan, %16,4'ü yüksekokul veya fakülte, % 0,8'i ise lisansüstü okuduğu görülmektedir. Türkiye de okuma oranı açısından bakıldığında bedensel engellilerin yarıya yakınının az eğitilmiş olduğunu görebilmekteyiz. Bu noktada şunu belirtebiliriz. Engellilik kavramı önemli bir sorun olarak gözükmektedir. Devlet eğitim sistemi ve ailelerin bilinçsizliği geçmiş dönemlerde bu noktanın eksik kaldığını göstermektedir. Son yıllarda toplumsal bilinçlenme sonucu eğitim konusunda bir iyileşmenin olduğu gözlenmektedir. Bedensel engelli bireylerin aylık gelir seviyelerine de bakıldığında eskiye oranla az da olsa bir iyileşmenin olduğu gözlenebilmektedir. Ancak bedensel engelli bireylerin eğitim ve sosyal hayatlarını çok fazla etkileyecek oranda düzenlemeler henüz gerçekleştirilememiştir. 2000 yılından sonraki düzenlemelere bakıldığında belli büyüklükte olan iş merkezlerinde engelliye koruma ve istihdam amaçlı işe alma zorunluluğu devlet tarafından yasalaştırılmıştır. Devletin bu kanunla engelli bireylerin eskiye oranla daha rahat iş bulma ve gelir seviyelerinde de kısmen iyileşmenin olduğu da söylenebilir. Bedensel engellilerin çalışmakta oldukları

kurumlarda kaç yıldır kalıcı çalıştıklarına da bakıldığında % 95 inin en fazla 15 yıldır çalıştığı araştırmamız sonucunda da ulaşılmıştır. Bu oranlar da devlet politikasının etkili olduğu söylenebilir. Çalışmamıza katılan bedensel engellilerin aylık gelir düzeyleri incelendiğinde %82,8'inin en fazla 1500 lira gelire sahip oldukları görülmektedir. Bu da bedensel engellilerin yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyen etmenler arasında sayılabilir. Diğer bir yönden bakıldığında ise 2500 ve daha yukarısında gelire sahip olanlar ise sadece %3,3'ünü oluşturmaktadır. Bu da bedensel engellilerin çeşitli iş sahalarının ve devlet kurumlarında geliri yüksek seviyelerine ulaşamadıklarının göstergesi olmuştur. Bedensel engelli bireylerde eğitim düşüklüğü, devletin çok geç çeşitli imkânlar oluşturması, ailelerin bilinçsiz ve eğitimsiz oluşu bu sonuçların oluşmasına sebep olduğu söylenebilir.

Çalışan engelli sayısının azlığı işsizlik oranının genç ve sağlıklı bir nüfus oranında bile yüksek olduğu ülkemizde engelli insanların istihdam edilebilirlik oranı düşüktür. Ülkemizde engellilerin istihdamında benimsenen kota ve kota/ceza yöntemi tek başına yeterli olmamaktadır. Engellilerin istihdamına ilişkin veriler bu gerçeği açıkça ortaya koymaktadır. Engellilerin istihdam sorununu aşmaya çalışan ülkelerde işverenlere yönelik teşviklerin ağırlık kazandığı ve zorunlu çalıştırma yönteminin yavaş yavaş terk edilmeye başlandığı görülmektedir. Destekli istihdam, korumalı istihdam, sübvans edilen istihdam olarak benimsenen bu yöntemlerde işveren mali ve teknik olarak desteklenmekte ve engellilerin istihdam oranları arttırılmaya çalışılmaktadır. Engelliler yeteneklerini değerlendirebilecekleri bir iş ve meslek için yetiştirilmelidirler. Engellilerin istihdam edilmelerine yardımcı olabilecek korumalı istihdam, öncelikli istihdam, evde istihdam gibi yöntemler uygulanırken, aynı zamanda ücretli olarak işe girmeleri, belli mesleklerde çalışmalarını, kendi işlerini kurmalarını ve iş kooperatifleri kurabilmelerini teşvik edilmelidir (I.Özürlüler Şurası 1999).

Tablo 2 incelendiğinde bedensel engelli bireylerin duygusal bağlılık puan ortalamalarının devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında ki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır. Ortalama değerlere bakıldığında erkek bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri yüksek iken kadınlarda duygusal bağlılık düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Genel olarak araştırmaya katılan bedensel engelli bireylerde duygusal bağlılık düzeyleri kadınlara nazaran erkeklerde daha fazla olduğu görülmektedir.

Erkeklerde duygusal bağıllığın yüksek oluşunun sebebi ise ekonomik güce daha fazla ihtiyaç duyduklarından dolayı olabileceği düşünülebilir. Para kazanma gereksinimi erkeklerin örgütsel anlamda daha duygusal olmasına sebebiyet verebileceği söylenebilir.

Tablo 3 incelendiğinde yaşam tatmini puan ortalamalarının erkek ve kadın arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ortalama değerlere baktığımızda ise bedensel engelli erkek bireylerin yaşam tatmin düzeyleri bedensel engelli kadın bireylere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Normal şartlar gözleendiğinde bedensel engelli erkek bireylerin toplumda bedensel engelli kadın bireylere nazaran daha fazla yer buldukları ve sosyal yaşamda daha çok söz sahibi olduklarından yaşam tatmin düzeylerin yüksek olduğu düşünülmektedir.

Tablo 4 incelendiğinde iş tatmini çalışma ortamları ve işlerinden duymuş oldukları tatmin düzeyleri puan ortalamaları arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Ortalama değerler incelendiğinde ise bedensel engelli erkek bireylerin iş tatmin düzeyleri kadınlara oranla düşüktür. Bu nedenlerden dolayı bedensel engelli bireylerin iş ortamlarında elde ettikleri kazanç veya çevrenin tutum ve davranışları tatmin düzeylerinde etkili olduğu düşünülmektedir. İş tatmini dendiğinde, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanların beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve işini yapmaktan sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir. Buna göre iş tatmini, bir çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da olumlu duygusal durumu ifade etmektedir. Çalışanın işinden duyduğu tatminin derecesi ise, duyduğu bu haz ya da ulaştığı bu olumlu duygusal durumun derecesine eşit olmaktadır (Başaran,2003:201,den aktaran; Samadov, 2006:2). Genellikle iş tatmini bir çalışanın işi hakkında beslediği olumlu veya olumsuz tutumları algılamasını içeren faktörleri tarif etmektedir. İş hakkındaki olumlu duygular iş tatminine, olumsuz tutumlar ise iş tatminsizliğine yol açar (Durmaz, 2003: 16).

Tablo 5 incelendiğinde Örgütsel Bağıllık ölçeğinin alt boyutlarından duygusal bağıllık puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır. Ortalama değerler incelendiğinde ise bedensel engelli evli bireylerin duygusal bağıllık düzeyleri bedensel engelli evli olmayan bireylere oranla daha yüksek olduğu

görülmüştür. Evli olan bireylerin işlerine duygusal yönden daha bağlı olmalarının sebebi aile sevgisi, samimi duyguların aktarıldığı yer olarak hissetmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir. İşgörenlerin “aileye ve yakınlarına karşı sorumluluğu” da örgüte bağlılığı etkileyen bir faktördür. Kişi, ailesine ve yakınlarına karşı ne kadar fazla sorumluluğa sahip olursa, ihtiyaçlarını temin edebilmek için o kadar çok örgüte bağlanacaktır (Iverson ve Buttgieg, 2004). Ölçeğin alt boyutlarından devam bağlılığı puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ortalama değerler incelendiğinde ise bedensel engelli evli bireylerin devam bağlılığı düzeylerinin, evli olmayan bedensel engelli bireylere oranla çok az bir farkla yüksek olduğu saptanmıştır. Evli olan bedensel engelli bireylerin bekârlara oranla devam bağlılığında önde olmalarının sebebinin ailelerine karşı sorumluluk duygularından kaynaklandığı düşünülmektedir. Tablon verilen ölçeğin diğer alt boyutlarından olan normatif bağlılık alt boyutunun puan ortalamalarına bakıldığında yine herhangi anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Ortalama değerler incelendiğinde ise bedensel engelli evli bireylerin normatif bağlılık düzeylerinin bedensel engelli evli olmayan bireylere oranla daha düşük olduğuna rastlanmıştır.

Tablo 6 incelendiğinde iş tatmini puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ortalama değerler incelendiğinde ise bedensel engelli evli bireylerin iş tatmin düzeyleri bedensel engelli evli olmayan bireylere oranla daha düşük olduğuna rastlanmıştır. Bedensel engelli evli olmayan bireylerin iş tatmin seviyelerinin evli olanlara oranla daha yüksek olmasının nedenlerinin başında almakta oldukları ücretlerin kendilerini evli olanlara oranla daha rahat idare ettirebilmeleri düşünülmektedir. Bedensel engellilerde iş tatmin düzeyi gelir seviyelerine ve işin engelli birey tarafından yapılabilirlik oranına göre paralellik gösterdiği söylenebilmektedir. Kısaca, örgüte bağlılığın iş doyumuna sebep olduğunu savunanlara göre işgörenler, iş tatmin düzeylerini bağlılık düzeyleriyle tutarlı olacak şekilde ayarlarlar (Israel, 1996). Engellilerin çalışma yaşamlarında yaşadıkları sorunlar eğitim, ulaşım, fiziksel çevre, sağlık, sosyal güvenlik gibi alanlarda yaşanan fırsat eşitsizliklerinden kaynaklanmaktadır. İstihdam öncesi eğitim, mesleki eğitim ve özel eğitim programları ile yeterince korunamayan engelliler vasıfsız olmaları nedeniyle ya istihdam edilememekte ya da düşük ücretli, basit, uzmanlık gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedirler. Fiziksel çevrenin ve ulaşım

sistemlerinin engellilere uygun tasarlanmaması engellilerin toplumsal yaşamda yer almalarını önemli ölçüde etkilemektedir. Sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinden yeterince faydalanamamış engelliler ise çalışma güçlerini yitirdikleri için işgücü piyasasında yer alamamaktadırlar (Yılmaz, 2005).

Tablo 7 incelendiğinde bedensel engellilerin yaşam tatmini puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde ise bedensel engelli evli bireylerin yaşam tatmin düzeyi bedensel engelli bekâr bireylere oranla yüksek olduğu görülmüştür. Yaşam tatmin düzeylerinin evlilerde daha ileri olmasının nedenleri ise ailelerinin ve dayanışma ortamlarının bedensel engelli bekâr bireylere oranla daha rahat ve kolay ulaştıkları düşünülebilir. Bireyin işinin özelliklerinin, kendisi için önemli olan nitelikleri taşıması ve doldurması halinde ortaya çıkan iş tatmini örgütsel davranışta temel yapıdır ve iş performansı, örgütsel bağlılık davranışı, işe devam yada devamsızlık ve yaşam tatminini de kapsayan önemli çıktılarla bağlantılıdır(Grenamyer, 1997).

Tablo 8 incelendiğinde Bedensel Engellilerin yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bedensel engellilerin çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşlarda işlerinin getirileri ve sosyal yaşamın içinde yer almalarına katkısı olumlu olduğu müddet örgüte bağlılık oranları da paralellik göstermektedir. Kısacası yaşın büyük veya küçük olması engelli bireyler için örgütle olan bağlılıklarında herhangi bir olumsuzluk oluşturmadığı düşünülebilir. Engelli olan bireylerin engelli omlarına karşı kendilerine verilmiş olan çalışma şansının engelli bireyde kuruma karşı bir borcululuk hissi olduğu düşüncesi oluşabileceği için yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyleri gibi değişkenler olması bireyin örgüte karşı bağlılığında herhangi bir azalma oluşturmadığı düşünülebilir. Allen ve Meyer (1993), yaşla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılığın her boyutu için ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Buna göre duygusal bağlılık, çalışanın yaşıyla birlikte artış gösterirken, devamlılık bağlılığı çalışanın yaşından etkilenmemektedir. Diğer taraftan yaş değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu incelendiğinde herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Yaş değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında

örgütsel bağlılık alt boyutlarından Normatif Bağlılık alt boyutu incelemelerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yine yaş değişkenine göre bedensel engelli bireylerin yaşam tatmin düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülememiştir.

Tablo 9 incelendiğinde yaş değişkenine göre bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini düzeyleri arasında ki farklılığa bakıldığında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Kısacası yaşın ilerlemesi veya küçük yaş da olmanın engelli birey için yaşam doyumunda herhangi bir anlam ifade etmediği görülmektedir. Çalışma sonucunda böyle bir bulgunun çıkması bireylerin farklı özelliklerden kaynakladığı için olabilir.

Tablo10 incelendiğinde yaş değişkenine göre bedensel engelli bireylerin iş tatmini düzeyleri arasındaki farklılığa bakıldığında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bedensel engellilerde iş tatmin düzeyi literatür taramalarında da belirtildiği gibi iş yerlerindeki yaşamış oldukları ikili ilişkiler ve işlerinin sonucunda elde ettikleri gelirle ilişkili olduğu düşünülmektedir. İş, bireylerin hayatlarını sürdürebilmek için kazanmaları gereken parayı sağlaması nedeniyle yaşamın odak noktasıdır. Ayrıca bireyler para kazanmanın yanında kişisel yeteneklerini gösterebilmek ve toplumda saygın bir yer elde etmek için de çalışırlar. Çalışanların mutluluğunu, örgütlerin ise verimliliğini etkileyen iş tatmini, çalışanlar ve örgütler açısından oldukça önemli bir konudur. Çalışanlar beklenti ve ihtiyaçları karşılandığı sürece mutlu olurlar, kendilerini geliştirirler, motivasyonları artar ve yeni şeyler öğrenmeye istekli olurlar. Bunun sonucu olarak da çalışanların kendine olan güveni, performansı artar ve uyum gösterme eğiliminde olurlar (Çakır, 2006, s.117). İşletmelerin bedensel engelliye ödediği ve maliyet unsuru olarak görülen ücret çalışan için önemli bir tatmin aracıdır. Ücretin kişinin ihtiyaçlarını gidermekte yeterli olup olmaması iş tatminini etkiler. Çalışan, yaptığı iş ile aldığı ücreti orantılı buluyorsa, tatmin duygusu yüksek olmaktadır. Ücret konusunda önemli bir konu da ücret adaletinin sağlanmasıdır. Çalışanlar elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer kişilerin ücretleriyle kıyaslarlar. Bu kıyaslama sonucunun olumlu olması iş tatminini de olumlu yönde etkilemekte olduğu görülecektir.

Tablo 11 incelendiğinde eğitim düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Eğitim düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Eğitim düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyutu incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 12 incelendiğinde eğitim düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı bulgulanmıştır. Kişinin eğitimi düzeyini hangi seviyede olursa olsun kişinin örgütle ve iş tatmini sonucunda gerekli doruğa ulaşmasına neden olduğu için yaşam tatmininde artmasına neden olabileceği düşünülebilir. Böyle bir sonucun çıkmasında engelli bireylerin örgütle ve iş tatmini değerleri sonucunda yaşamış olduğu değer görme düzeylerinin artması kişinin yaşam tatminini ve yaşama olan bağlılığını arttırdığı söylenebilir.

Tablo 13 incelendiğinde eğitim düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin iş tatmini düzeyleri arasında farklılık incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bedensel engellilerde eğitim seviyelerinin oranları incelendiğinde %80'nin üzerindeki bedensel engellilerin eğitim düzeyi birbirlerine yakın olduğundan anlamlı farklılıkların çıkmaması da bu doğrultuda düşünülmektedir. Genel frekans dağılımına baktığımızda da engelli bireylerin eğitim düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç eğitim düzeyi yüksek bireylerin hayattan daha farklı bir yaşam ve daha iyi yaşam koşulları beklentileri ve beklentileri karşılanmadığında mutsuz olmaları ile açıklanabilir. Öte yandan eğitim seviyesinin yüksekliği iş bulma kolaylığı ve gelir gibi değişkenleri etkilediği için yaşam doyumunu yükseltici bir etkiye de sahip olabilir(Gardner and Oswald, 2002).

Tablo 14 incelendiğinde çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık düzeyleri arasında farkın anlamlı

olduğu saptanmıştır. Bu farklılık sonucunda 16 yıl ve daha üstü çalışma süresine sahip bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri puan ortalamaları 6-10 yıl arasında toplam çalışma süresine sahip bireylere oranla yüksek çıkmıştır. Bedensel engelli bireylerde ortaya çıkan bu sonucun iş ortamında çevreleri tarafından ve yöneticileri tarafından saygı ve hoşgörü gördükleri sonucun da ise işlerine karşı duygu yönünden daha bağlı kaldıkları ve daha uzun yıllar çalıştıkları düşünülmektedir. Örgüt içinde herhangi bir ünvan ya da pozisyonda çalışılan süre örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bunun yanı sıra bir örgütte geçirilen toplam hizmet süresi de örgütsel bağlılığı etkileyen bir başka değişkendir. Örgütsel bağlılıkla kıdem arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. Diğer bir deyişle örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır (McCaul vd., 1995, s.80-90). Cohen (1993) işgörenlerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını öne sürmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırım niteliği taşımaktadır. Bu yatırımları kaybetmek istemeyen işgörenler çalıştıkları örgüte daha fazla bağlanmaktadır. Çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Çalışan, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, çalışanın işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda çalışanın sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş tatmini düşük çalışanlarda sinirsel uykusuzluk, baş ağrısı vb. ve duygusal çöküntülerin stres, hayal kırıklığı vb. olduğu ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Miner,1992, s.119). Engelli bireylerin kıdem durumunun Örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif alt boyutu açısından toplam çalışma süresi değişkeni incelendiğinde herhangi bir anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 17 incelendiğinde şu anki yerde çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Engelli bireylerin çalışma süresi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutunda da herhangi bir farklılık olmadığı bulgulanmıştır. Yine engelli bireylerin çalışma süresi

değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan normatif bağlılık alt boyutuna göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 20 incelendiğinde gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Engelli bireylerin gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yine engelli bireylerin gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyutu incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 21 incelendiğinde gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin yaşam tatmin düzeyleri arasındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu farklılık sonucunda 2000-2500 TL arası gelir düzeyine sahip bireylerin 500-1000 TL arasında gelir düzeyine sahip bireylere göre yaşam tatmini düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bedensel engelli bireylerin çalışmakta oldukları kurum veya kendi işlerinde belirli ve sabit gelirin yüksek olması yaşam tatmin düzeylerini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir, ayrıca bedensel engellilerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde de olumlu sonuçları olduğu da söylenebilir.

Tablo 22’de görüldüğü gibi; gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin iş tatmini düzeyleri arasında farkın anlamlı olduğu saptanmıştır [$F=3,208$ $p=0,015$, $p<0,05$]. Bu farklılık sonucunda 2001-2500 TL arası gelir düzeyine sahip bedensel engelli bireylerin; 500-1000 TL arasında gelir düzeyine sahip bedensel engelli bireylere göre yüksek çıkmıştır.

5.2. ÖNERİLER

Araştırma sonuçları göz önüne alındığında şu önerilerde bulunulabilir:

Bedensel engellilerin iş ortamlarında daha verimli olmaları ve örgüte bağlılık düzeylerinin iyi konuma gelmesi için işverenlerin bedensel engellilere daha uygun ortamlar hazırlamaları gereklidir. Bedensel engellilerin yaşam doyum düzeylerinin artırılması için çalıştıkları kurum ve kuruluşlarca çeşitli etkinlik ve onlara sağlanan hakların geliştirilerek sunulması ile yaratılabilir. Bedensel engellilerin eğitim düzeylerinin artırılabilmesi için devlet politikasında engellilere ayrıcalıklar daha da artırılabilir. Bedensel engelli ailelerin de eğitimine önem verilerek o anne ve babanın çocuklarına daha güzel fikirler aktarması ve yetiştirmeleri sağlanabilir. Eğitim seviyesi artan engellilerin çalışma hayatında daha verimli ve tecrübeli olacaklarından işverenler tarafından istihdam sıkıntısı yaşamayacakları da söylenebilir. Devlet politikasında engellilerin toplumda daha rahat söz sahibi olabilmeleri için sağlıklı bireylerce saygı görür bir konuma gelebilmeleri ve yaşam tatmin seviyelerini artırarak sadece maddi değil manevi açıdan da kıymetli olduklarını hissettirmek adına değişiklikler ve çalışmalar yapılabilir.

İlerideki dönemlerde bedensel engellilerde örgütsel bağlılık, yaşam tatmini ve iş tatminini daha geniş kesimlere ulaştırarak değerlendirmeler yapılabilir. Çünkü günümüz teknolojisi hızla gelişmekte ve engellilere yönelik düzenlemeler gün gün değişmektedir. Bedensel engellilere sağlanan hakların verilen önemin günümüzden 15 yıl gerilere gidilince çok daha kötü durumda olduğu gözlenmektedir. İşte bu yüzden bedensel engellilerin eğitim seviyelerine yönelik çalışmaların bizlerin engelliler hakkında güncel bilgilere ulaşmasını sağlayacaktır. Çeşitli kurum ve kuruluşlarda devletin yasalarla desteklemekte olduğu zorunluluk sayısına yönelik farklılaşma ve değişimler konusunda çalışmalar yapılabilir. Çünkü devlet politikası işverenleri teşvik eder durumdan daha farklı teşvikler meydana gelebileceği gibi istihdam sıkıntısı oluşabileceği de göz önüne alınarak üzerinde düşünülmesi ve çeşitli çalışmalar yapılması öngörülebilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, B. (2002). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İletişim Yayınları, 2002.
- Alıca, E. (2008). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects, *Journal of Business Research*, 26 (1), s. 46 91.
- Altan, Ö.Z. (1976). *Sakatlar ve Türkiye’de Çalışma Sorunları*, Eskişehir Ticari İlimler Akademisi, No. 146/90, Eskişehir, 1976.
- Aven, F.F, Parker, B. ve McEnvoy, G.M. (1993). *Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, s. 642-648.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, 2000.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Pegem A Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara.
- Başaran, İ.T. (2003). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ankara Bilim Kitap Kirtasiye.
- Bayram, L. (2006). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Sayıştay Dergisi, s. 59, 125–139.
- Baysal, A.C. ve Paksoy, M. (1999). *Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli*, İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi, C:28, S:1, Büyük Sözlük, İstanbul: Güneş Yayınları,1987.
- Biçer, M. (2005). *Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim ile İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Birinci Özürlüler Şurası. (1999). *Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri*, Ankara.

- Bolat, İ.O. ve Bolat, T. (2008). *Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (11)s. 75-94.
- Bozak, A. (2006). *İngilizce Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 2006.
- Bozkurt İ.Ö. (2008). *İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesi*, İstanbul, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt 9, Sayı1, 2008, s.1-18.
- Burcu, E. (2002). *Üniversitede Okuyan Özürlü Öğrencilerin Sorunları: Hacettepe Beytepe Kampüsü Öğrencileri Örneği*, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 19 (1),s. 85.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık: Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim dalı,(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kahramanmaraş, 2007.
- Cengiz, A.A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, Vol:13, s.539 554.
- Cribbin, J.J. (1972). *Effective Managerial Leadership*, American Management Association, New York.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2001.
- Çalık, S. (2004). *Özürlülüğün Ölçülmesinde Metodolojik Yaklaşımlar ve 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması*, Öz-Veri Dergisi, 1 (2), s. 12.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara, Ağustos 2004.
- Dennis, W. O. ve Andreas, L. (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135 (3), 339-350.
- Diener, E.; Schimmack U. ve Shigehiro O. (2002). *Life-Satisfaction Is. a Journal of Geriatrics*, Geriatri, Cilt 6, Sayı 2, s.72-74.

- Donovan, N. ve Halpern, D. (2002), *Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications For Government*.
- Durmaz, I. (2003). *İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık : Tsk'lerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, K.H.O. Savunma Birimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). *Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), s. 210-219.
- Duygun, T., (2006). *1995/2005 İngiltere Özürlüler Ayrımcılıkla Mücadele Yasası ve Yasayla İlgili Güncel Konular*, *Öz-Veri Dergisi*, (1), s. 42.
- Erdil, O. ve Erat, S. (2004). *Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, s.17–26.
- Eren, E. (2004). *Örgütlerde Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Ertekin, Y. (1993). *Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler*, Amme İdaresi Dergisi, 26 (1). Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Gardner, J. ve Oswald A. (2002). *How Does Education Affect Mental Well-Being and Job* Research Conference, at the University of Birmingham, on Thursday June 6.
- Garretto, Francie. (2000). *Life Satisfaction Homeostasis and the Role of Personality*, <http://acqol.deakin.edu.au/thesis/honours%20Thesis.doc>. (12.02.2005).
- Gazioğlu, S. ve Tansel, A. (2002). *Job Satisfaction in Britain: Individual and Related Factors*, ERC Working Papers in Economics, (3), s. 271-293.
- Gökmen, F. (2007), *Türkiye'de Özürlü Haklarının Gelişimi*, *Öz-Veri Dergisi*, s. 25.
- Gözen, E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gözen, E. D. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Grenamyer, Chris J. Karen M. (1997). *Life and Job Satisfaction*, A Presentation at the Twelfth Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis.

- Gül. H. (2000). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi*, Ege Akademik Bakış, (1), s. 1-129.
- Güner, A.R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- Güvenç, B. (2003). *İnsan ve Kültür*, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Hançer, M. (2004). *Hizmet Endüstrisi ve Yetkilendirme: Anlam, Teori ve Kavramlar Üzerinde Bir Çalışma*, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, s. 15- 29.
- Hançerlioğlu, O. (1977). *Düşünce Tarihi*, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Heller, D. ve Watson D.(2000). *The Role of Person vs. Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination*.http://www.psychology.uwaterloo.ca/people/faculty/dheller/LifeSatisfaction_Finalpaper.pdf.(05.10.2001).<http://www.ebscohost.com> (Eylül 2004).
- Israel, Ella R. (1996). *An Investigation of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment in Turkey*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı.
- Iverson, Roderick D. ve Buttigieg, Donna M. (1998). *Affective, Normative, and Continuance Commitment: Can the Right Kind of Commitment be Managed*. Working Paper No:7,
- İnce M. ve Gül H. (2005). *Örgütsel Bağlılık: Yönetimde Yeni Bir Paradigma*, Çizgi Yayınları.
- Karaca, S.B. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Keleş, H. ve Çelik, N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keser, A. (2005). *İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama*, Çalışma ve Toplum, Sayı 4, s.77-96.
- Keser, A. ve Yöney Fırat, Z. (2005). *Çalışma Psikolojisi Yazınında Güncel Bir Konu: İş /Yaşam Doyumu Tartışması Ve Celalabat'ta (Kırgızistan) İki*

Üniversite’de Uygulama, III. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi.

- Korman, A.K. (1978). *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*, Çeviren İlhan Akhun ve Cevat Aklan, Milli Eğitim Basımevi, Öğretmen Kitapları, No.141, Ankara.
- Lawler, E.E, (1987). *Handbook of Organizational Behavior*. Prentice Hall, New York.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). *A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment*. Psychological Bulletin, 108 (2), s. 171-194.
- McCaul, H. S. Hinsz, V. B. ve McCaul, K. D. (1995). Assessing Organizational Commitment: An Employee’s Global Attitude Toward The Organisation, *Journal of Applied Behavioural Science*, No:1, ss.80 90.
- Mowday, R. T., Lyman, W. P., ve Richard, M. S., (1982). *Employee- Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York. Academic Pres, 20-167.
- Okan, K. ve Okan, N. (2006). *Evimizdeki Engelli Çocuk*, Ankara.
- ÖİB (Özürlüler İdaresi Başkanlığı), (2007). *Stratejik Plan 2008-2012*. Ankara: Özürlüler İdaresi Başkanlığı.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, s.693.
- Özer, M. ve Özsoy Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu, Turkish *Study of Europe*”, Erasmus University Press, s.11–48.
- Özgen, H. ve Öztürk, A. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın.
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y.S. (2001). *Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Sayı 1–2, s. 333–347.
- Pekdemir, Ş. (2006). *İslam Özürlü Hukuku*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Robbins, P.S. (1991). *Organizational Behaviour: Concepts, Controveisies and Applications*. New Jersey, Pretice Hall.

- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*, (4. baskı). Bursa: Uludađ Üniversitesi Yayınları.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, Özel Sektörde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Saris, W.E, Veenhoven, R. ; Scherpenzeel, A.C.; Bunting B, (1996). *A Comparative Satisfaction?*. A summary of a paper presented to a National Institute of Economic and Social
- Seymen, A.O. (2008). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Shaw, D.J. Delery, E.J. and Mohamed, A.A.H, (2003). Organizational Commitment And Performance Among Guest Workers And Citizens Of An Arab Country, *Journal of Business Research*, 56, 1021-1030.
- Smither, D.R. (1998). *The Psychology of Work and Human Performance*, Third Edition, Maple Vail Book Manufacturing Group, US,1998.
- Şahin, H. (2007). *Engellilik kimin sorunu? Bireyin mi, toplumun mu?.* *Öz-Veri Dergisi*, 1 (1) s. 40-50.
- Şimşek, L. (1995). *İş Tatmini*, Verimlilik Dergisi, Sayı 2, s. 91–108.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004), *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Veranyurt, G. (2009). *Personel Güçlendirmenin; İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rol'ü*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wastı, S. A.(2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions And The Influence Of Cultural Values. *Journal Of Occupational Psychology*, 76, 2003, s. 303–321.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2007). *A Grubu Seyahat Acentelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18, 483-500.

Yılmaz, Z. (2001). Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de Özürlülerin Mesleki Rehabilitasyon Uygulamaları. Özürlüler Uzmanlığı Tezi, Ankara, Özürlüler İdaresi Başkanlığı.

Yiğenoğlu, E. (2007). *Orta Öğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre Mesleki Etkinliklerindeki Güdülenmişliklerini Sağlayan Etmenler*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Zeyrek, A.O. (2005). *Milli Eğitim Bakanlığı, 2005 Yılı Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

URL1. <<http://www.ikt.yildiz.edu.tr>> (2009, Mayıs 24).

URL2. <<http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov3/ov3ayrimveozurlu.htm>> (2009, Nisan,24)

EKLER

EK 1:ANKET FORMU

DEMOGRAFİK SORULAR

1) Cinsiyetiniz:

a) Bay b) Bayan

2) Medeni Durumunuz:

a) Evli b) Bekâr

3) Yaş grubunuz:

a) 20 yaş ve altı b) 21-25 c) 26-30 d) 31-35 e) 36-40 f) 41 yaş ve üstü

4) Eğitim Durumunuz:

a) ilköğretim b) Lise ve dengi c) Fakülte/Yüksekokul d) Lisansüstü

5) İş hayatındaki toplam çalışma süreniz:

a) 1-5 yıl arası b) 6-10 yıl arası c) 11-15 yıl arası d) 16 yıl ve daha üstü

6) Şu an çalışmakta olduğunuz firmadaki çalışma süreniz:

a) 1-5 yıl arası b) 6-10 yıl arası c) 11-15 yıl arası d) 16 yıl ve daha üstü

7) Aylık gelir düzeyiniz (TL):

a) 500-1000 b) 1000-1500 c) 1500-2000 d) 2000-2500 e) 2500 ve daha yukarısı

İŞ TATMİNİ ANKETİ

Lütfen bu ifade edilen durumlarla ilgili olarak beklentilerinizin hangi derecede karşılanıp karşılanmadığı ile ilgili olarak seçeneklerinden uygun değeri işaretleyiniz.	Hiç katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Tamamen
1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi beni tatmin etmektedir.					
2. Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı beni tatmin etmektedir					
3. İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı beni tatmin etmektedir.					
4. İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile çalışmaktan memnunum.					
5. Yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi beni tatmin etmektedir.					
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu beni memnun etmektedir.					
7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı vardır.					
8. Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik beni tatmin etmektedir.					
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesinden memnunum.					
10. İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağına sahibim.					
11. İşyerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesinden memnunum.					
12. İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatlarına sahibim.					
13. İşyerimdeki yarışma fırsatı beni tatmin etmektedir.					
14. İşyerimdeki yönetimin tutumu beni tatmin etmektedir.					

YAŞAM TATMİNİ ANKETİ

Lütfen aşağıdaki soruları dikkatlice okuyunuz ve size en uygun olan kutucuğa "X" işareti koyunuz. Her soruya ilişkin sadece tek bir kutucuğa işaret koyunuz	Hiç katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Yaşamım birçok açıdan idealimekine yakın					
2. Yaşam koşullarım mükemmel					
3. Yaşamımdan memnunum					
4. Şu ana kadar, yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim					
5. Eğer yaşamımı yeni baştan yaşayabilsem, hiçbir şeyi değiştirmezdim					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ

Lütfen aşağıdaki soruları dikkatlice okuyunuz ve size en uygun olan kutucuğa “X” işareti koyunuz. Her soruya ilişkin sadece tek bir kutucuğa işaret koyunuz	Hiç	Biraz	Katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1-Meslek hayatımın geri kalan kısmını çalışmakta olduğum kurumda geçirmek beni mutlu eder.					
2-Çalıştığım kurumun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarımı gibi hissediyorum					
3-Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum					
4-Kendimi çalıştığım kuruma “duygusal olarak bağlı” hissediyorum					
5-Kendimi çalıştığım kurumda “ailenin bir parçası” olarak görüyorum					
6-Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor					
7-Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluştaki çalışıyorum					
8-İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur					
9-Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım sekteye uğrar					
10-Dışarıdaki iş imkânları az olduğu için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum					
11-Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum					
12-Çalıştığım kurumdan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de dışarıdaki iş imkânlarının az olması olabilir					
13-Bu kurumda çalışmaya devam etmek için zorunluluk hissetmiyorum					
14-Benim için avantajlı da olsa şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum					
15-Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim					
16-Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur					
17-Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum					
18-Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu an ayrılamam					

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Erdi KAYA
Doğum Yeri: Yenişehir/BURSA
Yabancı Dili: İngilizce
Uzmanlık Alanı: Futbol
İletişim: Hürriyet Mah. Hikmet Berberoğlu Sok. No:30 Çumra\KONYA
E-posta: erdi_kayaa@hotmail.com
Eğitim Durumu:
Lise: Meram Konya Lisesi
Lisans: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor
Yüksekokulu

Bilimsel Çalışmalar:

Nazmi BAYKÖSE, Murat ŞAKAR, Erkan BİNGÖL, Ahmet ŞAHİN, **Erdi KAYA**, *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Karar Verme Düzeylerinin İncelenmesi / The Decision-Making Levels for Students Who Studying in Physical Education and Sports College*, 12TH INTERNATIONAL SPORT SCIENCES CONGRESS 12. ULUSLARARASI SPOR BİLİMLERİ KONGRESİ 12-14 Aralık 2012 - DENİZLİ / TURKEY

Fikret SOYER, Mehmet Çağrı Çetin, Mahmut GÜLLE, Serkan ZENGİN, **Erdi KAYA**, *“Spor Yapan Bedensel Engelli Bireylerin Çeşitli Değişkenlere Göre Yılmazlık Düzeylerinin İncelenmesi”* “Analysis Of Resiliency Levels Of Disabled Individuals Doing Sports According To Some Variables” NİĞDE ÜNİVERSİTESİ BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİMLERİ DERGİSİ/JOURNAL OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT SCIENCE

Katıldığı Uluslar Arası Kongre ve Seminerler:

12. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi 12-14 Aralık 2012 Denizli
6. Ulusal Spor Bilimleri Kongresi 17-19 Mayıs 2013 Kayseri