

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKTA PSİKOLOJİK  
SERMAYENİN ROLÜ ENGELLİLER ÜZERİNE GÖRGÜL  
BİR ARAŞTIRMA**

**DOKTORA TEZİ**

**Gökhan ÖZTÜRK**

**İşletme Anabilim Dalı**

**İşletme Programı**

**AĞUSTOS 2018**

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKTA PSİKOLOJİK  
SERMAYENİN ROLÜ ENGELLİLER ÜZERİNE GÖRGÜL  
BİR ARAŞTIRMA**

**DOKTORA TEZİ**

**Gökhan ÖZTÜRK**

**1303910040**

**İşletme Anabilim Dalı**

**İşletme Programı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Kemal TEKİN**

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü'nün 1303910040 numaralı Doktora öğrencisi, "Gökhan ÖZTÜRK", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Psikolojik Sermayenin Rolü Engelliler Üzerine Görgül Bir Araştırma" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

<b>Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Kemal TEKİN</b> <b>Türk Hava Kurumu Üniversitesi</b>	Kabul/Red <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	.....
<b>Jüri Üyeleri : Prof Dr. Cenk SÖZEN</b> <b>Başkent Üniversitesi</b>	Kabul/Red <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	.....
<b>: Doç. Dr. Mehmet ÇAKAR</b> <b>Başkent Üniversitesi</b>	Kabul/Red <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	.....
<b>: Dr. Öğr. Üyesi Adnan GÜZEL</b> <b>Türk Hava Kurumu Üniversitesi</b>	Kabul/Red <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	.....
<b>: Dr. Öğr. Üye. A. Turan ÖZTÜRK</b> <b>Türk Hava Kurumu Üniversitesi</b>	Kabul/Red <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	.....

**Tez Savunma Tarihi:** 02 Ağustos 2018

**ONAY**  
**Dr. Öğr. Üyesi Adnan GÜZEL**  
**Enstitü Müdürü**  
**.../.../2018**

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Doktora Tezi olarak sunduğum, “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Psikolojik Sermayenin Rolü Engelliler Üzerine Görgül Bir Araştırma” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

02.08.2018

Gökhan ÖZTÜRK

## ÖNSÖZ

Günümüzün giderek artan rekabet koşullarında işletmeler için kritik üstünlüğünün işgörenlerin sahip olduğu özellik avantaj ve farklılıkla olduğu hemen her işletme tarafından kabul edilmeye başlanmıştır.

Böylesi bir ortamda sosyal devlet anlayışın somut bir göstergesi olarak engelli işgörenler iş yaşamında daha fazla rol almaya ve çalışmaya yaşamında görünürleşmeye başlamışlardır. Engellilerin pek çok insan tarafından fark edilmeyen sorunlar ile karşı karlıya kalması ve bu sorunlara çoğu zaman kendilerinin bir çözüm üretmeleri nedeniyle engelli çalışanlar yenilikçi çözümler konusunda kendine özgü bir alana sahiptir. İşte bu potansiyel değer sebebiyle böylesi bir çalışmayı alanyazına kazandırırken Çalışmamın her aşamasında beni yönlendiren Prof Dr. H. Nejat BASIM ‘a çok teşekkür ederim. Çalışmamı şekillendirirken karmaşa yaşadığım zamanlarda bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösteren cesaret veren danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Kemal TEKİN hocama Kemal Hocamla birlikte çalışmam boyunca bana gösterdikleri gerek akademik gerek resmi gerekse manevi desteklerinden dolayı Tez izleme komitemin üyelerim Prof. Dr. H. Cenk SÖZEN ve Dr. Öğr. Üyesi Adnan GÜZEL hocalarıma sonsuz teşekkür ve minnetlerimi sunarım.

Bir engelli olarak geçirdiğim tüm eğitim, öğretim ve akademik hayatım boyunca benimle olduklarını hep hissettiren sevgili ailem ve çalışmama katılan tüm engelli dostlarıma sevgi ve şükranlarımla

Ağustos 2008

Gökhan ÖZTÜRK

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
TABLO LİSTESİ .....	ix
ŞEKİL LİSTESİ .....	xiii
KISALTMALAR .....	xiv
ÖZET .....	xv
ABSTRACT .....	xvii
GİRİŞ .....	1
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	3
<b>1. İŞ TATMİNİ</b> .....	3
1.1 İş Tatmini Kavramı .....	3
1.2 İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	4
1.2.1 Kişilik İle İlgili Faktörler .....	5
1.2.1.1 Genetik eğilimler .....	6
1.2.1.2 Kişilik özellikleri .....	6
1.2.1.3 Öz benlik değerlendirme .....	8
1.2.2 Kişisel Değerler .....	9
1.2.3 İş Özellikleri .....	9
1.2.4 Ücret, Ödül ve Ek İmkanlar .....	11
1.2.5 Terfi Fırsatı .....	12
1.2.6 Denetim .....	13
1.2.7 Sosyal Yansıma .....	14
1.2.8 Demografik Faktörler .....	15
1.2.8.1 Cinsiyet ve medeni hal .....	15
1.2.8.2 Yaş .....	18
1.2.8.3 Eğitim düzeyi .....	19
1.2.8.4 İş deneyimi .....	19
1.3 İş Tatmininin Alt Boyutları .....	20
1.4 İş Tatmininin Potansiyel Sonuçları .....	21
1.5 İş Tatmini Üzerine Teorilerin Genel Değerlendirmesi .....	26
1.6 İş Tatmini Konusunda Engelli İşgörenlere Yönelik Yapılan Çalışmalar .....	27
1.6.1 Kişisel Faktörler .....	27
1.6.2 Örgütsel Faktörler .....	29
1.7 İş Tatminin Ölçeği .....	30
1.7.1 İlk Alt Boyut. (İçsel Tatmin) .....	30
1.7.2 İkinci Alt Boyut. (Dışsal Tatmin) .....	30
1.7.3 Genel Tatmin .....	30
1.8 İş Tatmini İle İlgili Yapılmış Çalışmalar .....	31
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	34
<b>2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK</b> .....	34
2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi .....	34

2.2	Örgütsel Bağlılık İle Benzer Kavramlar.....	36
2.3	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....	39
2.3.1	Kişisel Faktörler .....	39
2.3.1.1	Yaş .....	40
2.3.1.2	Cinsiyet .....	40
2.3.1.3	Medeni Durum .....	41
2.3.1.4	Eğitim Düzeyi .....	42
2.3.1.5	Çalışma süresi .....	42
2.3.2	Örgütsel Faktörler .....	43
2.3.2.1	Yönetim .....	43
2.3.2.2	Ücret.....	44
2.3.2.3	Örgütsel ödüller .....	45
2.3.2.4	Örgüt kültürü.....	46
2.3.2.5	Örgütün büyüklüğü ve yapısı.....	46
2.3.2.6	Takım çalışması .....	47
2.4	Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	48
2.4.1	Bağlılık ve Performans.....	48
2.4.2	İşe Devamsızlık .....	49
2.4.3	İşe Geç Kalma .....	50
2.4.4	İşten Ayrılma Niyeti.....	50
2.5	Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları .....	51
2.6	Örgütsel Bağlılık Üzerine Yapılmış Çalışmalar.....	52
2.7	Örgütsel Engellerin Örgütsel Bağlılığa Ektisi.....	53
2.8	İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılmış Çalışmalar .....	55
2.9	Örgütsel Bağlılık ile İş Tatminin Arasındaki İlişki .....	57
2.9.1	İş Tatmini Örgütsel Bağlılığa Neden Olur .....	58
2.9.2	Örgütsel Bağlılık Tatminine Neden Olur .....	58
2.9.3	İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Birbirlerine Neden Olur .....	58
2.9.4	İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasında İlişki Yoktur .....	59
2.10	İşgörenlerde Örgütsel Bağlılığın Sonuçları .....	59
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>		<b>61</b>
<b>3. PSİKOLOJİK SERMAYE .....</b>		<b>61</b>
3.1	Pozitif Psikoloji .....	62
3.2	Psikolojik Sermaye Kavramının Tanımı ve Önemi .....	64
3.3	Psikolojik Sermayenin Bileşenleri .....	68
3.3.1	Özyeterlilik.....	69
3.3.2	İyimserlik .....	71
3.3.3	Umut.....	72
3.3.4	Psikolojik Dayanıklılık.....	73
3.4	Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sonuçları .....	74
3.4.1	İş Performansı .....	74
3.4.2	İş Tatmini .....	75
3.4.3	Örgütsel Bağlılık .....	76
3.4.4	İşe Devamsızlığı ve İşten Ayrılma Eğilimi.....	76
3.5	Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları .....	77
3.6	Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılığın Arasındaki İlişkisi .....	79
3.7	Psikolojik Sermaye İle İş Tatmininin Arasındaki İlişki .....	83
3.8	Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkisi.....	84

<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	87
<b>4. ÇALIŞMA YAŞAMI VE ENGELLİLİK</b> .....	87
4.1 Engellilerle İlgili Kavramlar .....	87
4.1.1 Özürlü .....	87
4.1.2 Sakat .....	88
4.1.3 Engelli .....	88
4.1.4 Bedensel Engelli .....	90
4.2 Türkiye'de Engelli Hakları .....	90
4.3 Uluslararası Hukukta Engelli İstihdamı .....	92
4.4 Avrupa Birliği'nin Engelli İstihdam Politikası .....	93
4.5 Türkiye'deki İstihdam Yapısı İçinde Engelliler .....	97
4.6 Türkiye'de Çalışma Yaşamında Engellilerin Karşılaştıkları Zorluklar .....	100
4.7 Engelli İstihdamı İle İlgili Olarak 2008 Sonrası Süreçte Uluslararası Gelişmeler ve Pozitif Ayrımcılığın Engelli İstihdamına Etkileri .....	106
4.7.1 Engellilere Yönelik Olarak Pozitif Ayrımcılık ve İstihdam .....	106
4.7.1.1 Pozitif ayrımcılığın tanımı .....	106
4.7.1.2 Pozitif ayrımcılık ve kota uygulamaları .....	107
4.7.2 Son Dönem Türkiye'de Engelli İstihdamına Genel Bir Bakış .....	108
4.8 Engelli istihdamı İstihdam Sorunlarına Çözüm Önerileri .....	109
4.9 Engelliler Üzerine Yapılmış İş Tatmini Konu Alan Diğer Çalışmalar .....	110
4.10 Engelliler Üzerine Yapılmış Örgütsel Bağlılıkla İlgili Çalışmalar .....	110
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b> .....	111
<b>5. YÖNTEM VE BULGULAR</b> .....	111
5.1 Yöntem .....	111
5.1.1 Araştırmanın Modeli .....	111
5.1.2 Çalışma Grubu .....	112
5.1.3 Alt Problemler .....	112
5.1.4 Kullanılan Ölçme Araçları .....	117
5.1.5 Demografik Bilgi Formu .....	118
5.1.6 Minnesota İş Tatmini Ölçeği .....	118
5.1.7 Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi .....	119
5.1.8 Örgütsel Bağlılık Ölçeği .....	121
5.1.9 Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi .....	121
5.1.10 Psikolojik Sermaye Ölçeği .....	123
5.1.11 Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi .....	124
5.1.12 Verilerin Analizi .....	127
5.2 Bulgular .....	129
5.2.1 Katılımcıların İş Tatminlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi .....	131
5.2.2 Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi .....	140
5.2.3 Katılımcıların Psikolojik Sermayelerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi .....	148
5.2.4 Aracılık Testi İle İlişkili Bulgular .....	156
<b>ALTINCI BÖLÜM</b> .....	160
<b>6. SONUÇ VE TARTIŞMA</b> .....	160
6.1 Sonuç ve Tartışma .....	160



6.2 Öneriler.....	172
<b>KAYNAKLAR</b> .....	175
<b>EKLER</b> .....	199
EK-1. Saçılma Diyagramı Matrisi.....	199
EK-2: Kaynak Tablosu. (Uygulanan Modeller Bağlamında).....	201
EK-3: Literatür Taraması Taksonomi Matrisi ve Kaynaklar Tablosu.....	207
EK 4: Taksonomik Sınıflandırma Matrisi .....	211
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	222



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1.1</b> : Devamsızlığa Etki Eden Faktörler.....	26
<b>Tablo 4.1</b> : Türkiye'de Engelli Bireylerin Dağılımı. (2014) .....	99
<b>Tablo 4.2</b> : İŞKUR'un Normal ve Engelli İstihdam Değişim Verileri. (2009-2010) .....	104
<b>Tablo 4.3</b> : İŞKUR'un Normal ve Engelli İstihdam Değişim Verileri. (2010-2011) .....	104
<b>Tablo 4.4</b> : İŞKUR'un Normal ve Engelli İstihdam Değişim Verileri. (2011-2012) .....	104
<b>Tablo 4.5</b> : İŞKUR'un Normal ve Engelli istihdam Değişim Verileri. (2012-2013) .....	104
<b>Tablo 5.1</b> : Katılımcıların demografik özelliklere göre dağılımı .....	115
<b>Tablo 5.2</b> : Katılımcıların ailevi özelliklere göre dağılımı .....	115
<b>Tablo 5.3</b> : Katılımcıların ailevi özelliklere göre dağılımı .....	116
<b>Tablo 5.4</b> : Katılımcıların engel durumlarının incelenmesi .....	117
<b>Tablo 5.5</b> : İş Tatmini Ölçeği için Hesaplanan KMO Değeri ve Barttles Küresellik Testi Sonuçları .....	119
<b>Tablo 5.6</b> : İş Tatmini Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Değerler ve Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı .....	120
<b>Tablo 5.7</b> : Örgütsel Bağlılık Ölçeği için Hesaplanan KMO Değeri ve Barttles Küresellik Testi Sonuçları.....	122
<b>Tablo 5.8</b> : Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Değerler ve Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı.....	123
<b>Tablo 5.9</b> : Örgütsel Bağlılık Ölçeği için Hesaplanan KMO Değeri ve Barttles Küresellik Testi Sonuçları.....	125
<b>Tablo 5.10</b> : Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Değerler ve Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı .....	126
<b>Tablo 5.11</b> : İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinden elde edilen skorların dağılımlarının incelenmesi .....	127
<b>Tablo 5.12</b> : Değişkenler ve Kullanılan Analiz Teknikleri.....	128
<b>Tablo 5.13</b> : Katılımcıların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye ölçeklerinden almış olduğu skorlara ait betimsel bilgiler.....	130
<b>Tablo 5.14</b> : Katılımcıların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye ölçeklerindeki almış olduğu skorlar arasındaki ilişkilere ait korelasyon katsayıları.....	131

<b>Tablo 5.15 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların cinsiyete göre karşılaştırılması .....	131
<b>Tablo 5.16 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların yaşa göre karşılaştırılması .....	132
<b>Tablo 5.17 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların medeni duruma göre karşılaştırılması .....	133
<b>Tablo 5.18 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların hanede bulunan ücretli çalışan sayısına göre karşılaştırılması .....	133
<b>Tablo 5.19 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların eğitim durumuna göre karşılaştırılması .....	134
<b>Tablo 5.20 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların aylık gelire göre karşılaştırılması .....	134
<b>Tablo 5.21 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların mesleki kıdeme göre karşılaştırılması .....	135
<b>Tablo 5.22 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların hanede ikamet eden birey sayısına göre karşılaştırılması.....	135
<b>Tablo 5.23 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların çalışma şekline göre karşılaştırılması .....	136
<b>Tablo 5.24 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların engel oranına göre karşılaştırılması.....	137
<b>Tablo 5.25 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların mesleğe göre karşılaştırılması .....	137
<b>Tablo 5.26 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların çalışılan iş grubuna göre karşılaştırılması .....	138
<b>Tablo 5.27 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların mevcut işte çalışma süresine göre karşılaştırılması.....	139
<b>Tablo 5.28 :</b>	Katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorların engel türüne göre karşılaştırılması.....	139
<b>Tablo 5.29 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların cinsiyete göre karşılaştırılması .....	140
<b>Tablo 5.30 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların yaşa göre karşılaştırılması .....	140
<b>Tablo 5.31 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların medeni duruma göre karşılaştırılması .....	141
<b>Tablo 5.32 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların hanede bulunan ücretli çalışan sayısına göre karşılaştırılması .....	142
<b>Tablo 5.33 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların eğitim durumuna göre karşılaştırılması.....	142
<b>Tablo 5.34 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların aylık gelire göre karşılaştırılması .....	143
<b>Tablo 5.35 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların mesleki kıdeme göre karşılaştırılması .....	143

<b>Tablo 5.36 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların hanede ikamet eden birey sayısına göre karşılaştırılması .....	144
<b>Tablo 5.37 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların çalışma şekline göre karşılaştırılması.....	144
<b>Tablo 5.38 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların engel oranına göre karşılaştırılması.....	145
<b>Tablo 5.39 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların mesleğe göre karşılaştırılması .....	146
<b>Tablo 5.40 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların çalışılan iş grubuna göre karşılaştırılması .....	146
<b>Tablo 5.41 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların mevcut işte çalışma süresine göre karşılaştırılması.....	147
<b>Tablo 5.42 :</b>	Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorların engel türüne göre karşılaştırılması .....	148
<b>Tablo 5.43 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların cinsiyete göre karşılaştırılması .....	148
<b>Tablo 5.44 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların yaşa göre karşılaştırılması .....	149
<b>Tablo 5.45 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların medeni duruma göre karşılaştırılması .....	149
<b>Tablo 5.46 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların hanede bulunan ücretli işgören sayısına göre karşılaştırılması .....	150
<b>Tablo 5.47 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların eğitim durumuna göre karşılaştırılması.....	151
<b>Tablo 5.48 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların aylık gelire göre karşılaştırılması .....	151
<b>Tablo 5.49 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların mesleki kıdeme göre karşılaştırılması.....	152
<b>Tablo 5.50 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların hanede ikamet eden birey sayısına göre karşılaştırılması .....	152
<b>Tablo 5.51 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların çalışma şekline göre karşılaştırılması.....	153
<b>Tablo 5.52 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların engel oranına göre karşılaştırılması.....	153
<b>Tablo 5.53 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların mesleğe göre karşılaştırılması .....	154
<b>Tablo 5.54 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların çalışılan iş grubuna göre karşılaştırılması .....	155
<b>Tablo 5.55 :</b>	Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların mevcut işte çalışma süresine göre karşılaştırılması.....	155

<b>Tablo 5.56 :</b> Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorların engel türüne göre karşılaştırılması .....	156
<b>Tablo 5.57 :</b> Aracılık modelinde yer alan değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler .....	159



## ŞEKİL LİSTESİ

<b>Şekil 1.1</b>	: İş Özellikleri Modeli .....	10
<b>Şekil 1.2</b>	: Tatminsizliğe Karşı İşgören Davranışları .....	211
<b>Şekil 5.1</b>	: İş Tatmini Ölçeğinin Öz-değer Faktör Grafiği .....	119
<b>Şekil 5.2</b>	: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Öz-değer Faktör Grafiği .....	126
<b>Şekil 5.3</b>	: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Öz-değer Faktör Grafiği.....	125
<b>Şekil 5.4</b>	: İş tatmininin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin incelenmesi ....	157
<b>Şekil 5.5</b>	: İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi .....	157
<b>Şekil 5.6</b>	: İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünün test edilmesi .....	158

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Bileşik Devletleri
<b>BÖİB</b>	: Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı
<b>CFI</b>	: Comparative Fit Index
<b>DFA</b>	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
<b>GFI</b>	: Goodness Of Fit Index
<b>İT</b>	: İş Tatmini
<b>ÖB</b>	: Örgütsel Bağlılık
<b>ÖVD</b>	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
<b>RMSEA</b>	: Root Mean Square Error of Approximation
<b>PS</b>	: Psikolojik Sermaye
<b>PSÖ</b>	: Psikolojik Sermaye Ölçeği
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>YÖK</b>	: Yükseköğretim Kurulu
<b>YEM</b>	: Yapısal Eşitlik Modeli

## ÖZET

### İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKTA PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ ENGELLİLER ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

ÖZTÜRK, Gökhan

Doktora, İşletme Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Kemal TEKİN

Ağustos 2018, 230 sayfa

Bu araştırmada katılımcıların iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünün bulunup bulunmadığı test edilmiştir. Bu amaçla araştırma nedensel karşılaştırma ve korelasyonel araştırma desenleriyle yürütülmüştür. Bu araştırmada nedensel karşılaştırma araştırma deseni kullanılarak katılımcıların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye ile ilgili algılarının; cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, eğitim durumu, ailenin aylık geliri, mesleki kıdem, hanede ikamet eden birey sayısı, çalışma şekli, engel oranı, meslek, çalışılan iş grubu ve engel türü değişkenlerine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Diğer taraftan korelasyonel araştırma deseni kullanılarak; katılımcıların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Aynı zamanda korelasyonel araştırma deseni temel alınarak, katılımcıların iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünün bulunup bulunmadığı test edilmiştir.

Bu araştırmanın çalışma grubunun Ankara, Aksaray, Konya illerinde ikamet eden kamuda, özel sektörde ve kendi işinde işgören 784 engelli birey oluşturmaktadır. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda; bağımlı ve bağımsız değişkenleri ölçmek için kişisel bilgi formu, Minnesota iş tatmin ölçeği, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin analizi için SPSS programında Bağımsız Örneklem t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi, AMOS programında ise ‘Yapısal Eşitlik Modellemesi’ analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin analizi sonucu engelli işgörenlerin genel olarak iş tatminlerinin,



örgütsel bağlılıklarının ve psikolojik sermaye algılarının orta düzeyin üzerinde bir dağılım gösterdiği görülmüştür. Ayrıca engelli işgörenlerin iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları ve psikolojik sermaye algılarının yaş, medeni durum, hane halkı sayısı, eğitim durumu, çalışma şekli ve engel türü açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Bununla birlikte bu üç değişken engellilerin cinsiyetleri açısından anlamlı bir farka yol açmamıştır. Ve son olarak iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Engelli işgörenler, iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik sermaye



## **ABSTRACT**

### **THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN EMPIRICAL INVESTIGATION ON DISABILITIES**

ÖZTÜRK, Gökhan

Ph. D., Department of Management

Thesis Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Kemal TEKİN

August 2018, 230 pages

In this study, it was tested whether there was an intermediary role of psychological capital in relation to participants' job satisfaction and organizational commitment. For this purpose, research has been conducted with causal comparison and correlational research designs. In this study, the causal comparison research design was used to examine whether the participants' perceptions of job satisfaction, organizational commitment, and psychological capital changes according to the number of individuals residing in the household, the type of work, the disability rate, the profession, the type of work group, and the type of disability in terms of age, gender, age group, marital status, education status, family income. Using the correlation research design from the other side; the relationship between participants' job satisfaction, organizational commitment, and psychological capital perceptions were examined. At the same time, based on the correlational research design, it was tested whether there was an intermediary role of psychological capital between participants' job satisfaction and organizational commitment.

The study group of this study group consists of 784 individuals with disabilities in the public, private sector and self-employment occupied in Ankara, Aksaray and Konya provinces. In the general aim of the research; personal information form, Minnesota job satisfaction scale, organizational commitment and psychological capital scales were used to measure dependent and independent variables. Independent

Sample t Test and One Way Variance Analysis in SPSS program and 'Structural Equation Modeling' analysis in AMOS program were performed for the analysis of the research data. Analyzes of research data have shown that disabled workers generally job satisfaction, organizational commitment, and psychological capital perceptions moderate level of distribution. In addition, job satisfaction, organizational commitment and psychological capital perceptions of disabled wage earners showed significant differences in terms of age, marital status, number of households, education status, type of work and type of handicap. However, these three variables did not lead to a meaningful difference in the gender of the disabled. And finally, it appears that there is a partial mediating effect of psychological capital in relation to job satisfaction and organizational commitment.

**Key words:** Disabled wage earners, job satisfaction, organizational commitment, psychological capital

## GİRİŞ

Engellilik; hem fiziksel, hem psikolojik hem de sosyal problemleri beraberinde getiren bir durumdur. Sosyolojide engellilik, fiziksel bir durumun ortaya koyduğu gerçeklikten hareketle sosyal çevreye, tutumlara, toplumsal rollere, sosyal izolasyona ve toplumsal katılıma ağırlık veren bir anlam içermektedir. Doğuştan ya da sonradan edinilmiş engelliliğin sosyal anlamı, bireyin engelliliğe yönelik tepkilerine, o anki durumuna ve geleceğine nasıl baktığına, engelliliğin bireyin yaşamını nasıl etkilediğine ve toplumun engelliliğe bakış açısına göre şekillenmektedir.

Engelli bireylerin yaşadıkları toplumda iş bulmaları, evlenebilmeleri, boş zamanlarını değerlendirmeleri, meslek edinebilmeleri ve eğitimlerini sürdürebilmeleri için; çeşitli sosyal kurumlarla olan ilişkileri, sosyal statü kazanımları ve toplumla bütünleşmeleri önemli faktörlerdir.

İnsanların en temel haklarından biri toplumsal yaşamın sunduğu bütün imkanlardan ve fırsatlardan eşit derecede yararlanmaktır. Her insan gibi engelliler de toplumsal yaşamın her alanında eşit ve katılımcı olmalıdır. Yaşamın içinde olmak sosyokültürel açıdan kişinin kendisini önemli hissetmesini ve geliştirmesini sağlar. Engelli bireylerin eğitim alabilmeleri, eğitimlerini sürdürebilmeleri, meslek edinebilmeleri, iş bulabilmeleri, boş zamanlarını değerlendirebilmeleri toplumsal ayrımcılığın ortadan kaldırılması açısından çok önemlidir.

2006 yılında benimsenen "Engellilerin Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi"nin amacı, "Tüm engelli insanların temel özgürlüklerden ve bütün insan haklarından tam ve eşit bir şekilde faydalanmasını teşvik etmek, bunu sağlamak, korumak ve insan olmaktan ileri gelen haysiyetlerine yönelik saygıyı arttırmaktır." Bu, dünya çapında engelliliğe yönelik anlayışta ve verilen tepkilerde büyük bir değişimi ifade etmektedir.

Bu çalışmanın önemi engelli bireylerin yaşamları idame ettirmeleri için gerekli olan çalışma arzularının iş hayatında gereksinim duydukları iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri ve psikolojik sermayelerinin arasındaki ilişkilerin durumunun belirlenmesi engelli işgörenlerin İş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide

psikolojik sermayenin bir etkisi olup olmadığının araştırılması amacı ile yapılmıştır. Her insanda olan mutlu olma ihtiyacı iş yaşamında engelli işgörenlerde kendini daha net biçimde gösterir bazen işin doğasındaki zorluklar engelliler tarafından farklı algılanabilir. Dahası engelliler için kimi zaman zor bir hal alan iş yaşamı bazı zamanlarda çeşitli nedenler ile daha zor bir hale gelmektedir. Bunların başında da iş arkadaşları ve yapılan işin işe has özellikleri ön plandadır. İşverenlerin insana kaynak olarak bakması sonucu dezavantajlı kaynaktanda normal kaynaktan beklediği çıktıyı beklemektedir. Oysa İnsana bir üretim kaynağından ziyade fayda sağlayacak bir yatırım olarak bakmak iş yaşamında engelli işgörenler başta olmak üzere tüm dezavantajlı grupların iş yaşamına olumlu katkı sağlayacaktır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ TATMİNİ

#### 1.1 İş Tatmini Kavramı

En kısa tanımı ile iş tatmini işgörenin işinden hoşnut olması durumudur. İş tatminin ortaya çıkması için işin özellikleri ile işgörenin özellikleri, istekleri uyumlu olduğu zaman gerçekleşen işgörenlerin işlerinden hoşnutluk duymasını ifade eden bir olgudur. (Akıncı, 2002: 2-3) İş tatmini iş görenin işine devamlılığı, işine bağlılığı, işini çekici bulması ve istenilen performansta çalışabilmesi için önemli bir unsurdur. İşgörenin belirli bir işe karşı gösterdiği olumlu duygusal tepkilerin bütüncül bir ifadesidir. (Tümgan, 2007: 34) İş tatminine ilişkin yapılan bazı tanımlamalar şöyledir. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 2)

- a) Hackman ve Oldham “işgörenin işinden aldığı mutluluk” olarak iş tatminin tanımlamıştır.
- b) Vroom ise “işgörenin işini ve işine ilişkin deneyimini değerlendirmesinin bir sonucu olarak hoş giden veya olumlu duygusal durum” şeklinde bir tanımı tercih etmiştir.
- c) Başka bir tanımda” İş tatmini işgörenlerin sosyal ve fiziksel şartlarının yanında yaptığı ile karşı duyduğu duygusal bir tepkidir. Ve işgörenin işe ilişkin yaptığı psikolojik sözleşmesinde sahip olduğu beklentilerin ne derece karşılandığına işaret eder” şeklinde bir tanımlamaya gidilmiştir.
- d) Akçamete ise iş tatminin” işgörenin işine ilişkin değerler ve kabullerin iş yerinde karşılanmasıdır.” İfadesini tercih etmiştir. Başka bir ifade ile iş tatmini en sade şekliyle işgörenin işinde olmaktan o işi yapmaktan ne kadar mutlu olduğunu tanımlayan bir olgudur.
- e) İş tatmini işgörenin total iş çevresinden örneğin işin kendisinden ya da yöneticilerinden veya çalışma grubundan belki iş organizasyonundan veya işin statüsünden elde etmeye çabaladığı rahatlatıcı ve yatıştırıcı bir duygudur.

f) İş tatmini işgörenlerin ruhsal ve fizyolojik sağlık durumlarının bununla birlikte duygularının da bir belirtisidir.

İş tatminin gerçekleşmesi için işgörenlerin işlerine duydukları hoşnutsuzluk veya hoşnutluğun iş görenin beklenti ve istekleri ile kesişmesi sonucu ortaya çıkar. Bu sebeple işgönerlerce en şiddetli hissedilen ihtiyacın iş tarafından karşılanması durumunda ortaya çıkacağı kabul edilir. İşgörenlerin bu düzeyleri ihtiyaçlarından en önemlilerin yaptıkları iş aracılığıyla karşılanmasına göre farklılık gösterir. Davranış bilimciler işe karşı işgörenin ilgisini artırarak iş tatminine ulaşması için yeni güdüleme yaklaşımlarına ihtiyaç olduğuna inanmışlar ve git gide daha fazla duygusal yaklaşım sergileyen işgörenlerin örgütte çıkaracağı yeni sorunlar çözülmesi noktasında iş tatmini konusuna giderek artan bir önem vermişlerdir. (Keser, 2005: 2) İş tatmini düştüğünde bir örgütte 4 yıllık bir süre zarfında önceden tanımlanmış işgören sorun endekslerinde kayda değer artışlar saptanmış. Yakınmalar %38 disiplin cezaları %44 işgücü devri %70 artmıştır. Sayılan tüm bu sorunların temel nedenlerinden birinin işgörenlerin işlerinde duydukları iş tatmin düzeyinin düşüklüğü veya iş tatminsizliği olarak karşımıza çıkmaktadır. (Akıncı, 2002: 3-4; Keser, 2005: 2)

İş tatmininin düştüğü bir örgütte dört yıl içinde belirli iş görenlerin sorun endekslerinde önemli artışlar kaydedilmiştir yakınmaları %38 disiplin cezaları %44 işgücü devri %70 artmıştır. Bütün bu sorunların ardındaki temel nedenler iş görenlerin işlerinden duydukları tatminsizliğidir. (Akıncı, 2002: 3-4)

## **1.2 İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

İşgörenlerin iş tatmini düzeyine etki eden birçok bahsedilebilse de alınyazında bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde iki faktör grubunda bu faktörleri toplamak yerinde olur. (Sabucuoğlu ve Tüz, 2005) Kişisel ya da bireysel faktörler bireylerin birbirlerinden farklı seviyelerde tatmine sahip olmalarına neden olan etmenlerdir. Yaş, cinsiyet, medeni hal, mesleki konum, mesleki unvan, kıdem, eğitim seviyesi mesleki eğitim seviyesi meslekte veya iş yerinde çalışma süresi, kişilik zekâ gibi kişiden kişiye farklılık gösteren ve her bireyin kendisi için olan özelliklerdir. Örgütsel faktörler ise işin işe özgü nitelikleri yönetimin yönetim tarzı örgütün denetlenme biçimi örgütün güvenlik duygusu örgüt içi iletişim, ücretlendirme politikası, gelişme ve yükselme olanakları, kurum iç ve sektörün sahip olduğu rekabet düzeyi iş arkadaşları örgütsel ortam ve örgüt iklimi gibi örgütün tümü üzerinde benzer etkiler oluşturan kapsayıcı faktörlerdir. (Akıncı, 2002: 4)

### 1.2.1 Kişilik İle İlgili Faktörler

Kişilik, “bireyin sahip olduğu psikolojik özelliklerinin bir bütünü”. (Robbins, 2005: 34) ya da "bireyin kendiliğinden sergilediği tutarlı davranış biçimleri ve kişilik içi süreçler” (Burger, 2006: 23) şeklinde ifade edilebilir. Günümüze kadar kişilik konusunda benimsenen çeşitli yaklaşımlara göre; kişiliğin genetik, kültür, sosyal çevre, öğrenme, kişisel tercihler, bilinçaltı ile ilgili mekanizmalar ve bilişsel süreçler olarak sayılabilecek değişkenlerin bir fonksiyonu olduğu söylenebilir. Alanyazında, kişilikle ilgili yaklaşımlar aşağıdaki sıralandığı gibidir (Schultz ve Schultz, 2002: 327):

- a) S. Freud, benimsediği psikanaliz yaklaşımına göre, insandaki bilinç dışı mekanizmaları serbest çağrışım ve rüya analizi yöntemleriyle incelemiş, davranışların ardında psikoseksüel güçlerin olduğunu iddia etmiştir.
- b) C. Jung, A. Adler, K. Horney ve E. Erikson'un öncülüğünü yaptıkları neoanalitik yaklaşımda davranışın ve kişilik gelişiminin, bilinç dışı belirleyicilerden ziyade psiko- sosyal güçler tarafından belirlendiği; kişinin geçmişinden ziyade geleceğe yönelik amaç, istek ve beklentilerinden etkilendiği; kişinin istekleri doğrultusunda hareket ederek kendi kaderinde belirleyici rol oynadığı dolayısıyla kişiliğin kendi kendini şekillendirmeye yönelik yaratıcı bir güce sahip olduğu ileri sürülmüştür.
- c) B. F. Skinner, J. Dollard, N. Miller, E. L. Thorndike, J. Watson, I. P. Pavlov'un öncülük ettikleri ve insanların gözlemlenebilen davranışları üzerinde araştırmalar yaptıkları davranışçılık yaklaşımında güdüleme, pekiştirme ve öğrenme deneyimlerinin kişiliği etkilediği savunulmuştur.
- d) E. C. Tolman, G. Kelly, A. Bandura, J. Rotter'in öncülük ettikleri bilişsel ve sosyal-bilişsel yaklaşımda, öğrenme sürecinde hafıza, beklenti, hedef vb. bilişsel unsurların devreye girdiği ve öğrenme için pekiştirmenin zorunlu olmadığı, dolayısıyla bilişsel mekanizmanın kişilik gelişiminde etkili olduğu, davranışın içsel ve dışsal sebeplere bağlanarak iyimser veya karamsar kişiliği olan olunacağı savunulmuştur.
- e) A. Maslow, C. Rogers ve E. Fromm'un öncülüğünü yaptığı insancıl yaklaşımda, her bireyin özgür iradeye sahip olduğu, içinde bulunduğu koşullar ne olursa olsun, bu koşullara yüklediği anlamın ve sahip olacağı kişiliğin kendi özgür iradesine bağlı olduğu savunulmuştur.



f) Kişisel farklılıkların iş tatmini üzerindeki etkisini konu alan çalışmalar, 1920'li yıllarda yapılan Hawthorne araştırmalarına dayanmaktadır. Fakat o yıllarda çevresel faktörlerin iş tatminine etkisi üzerine yapılan çalışmalar daha fazladır. 1980'li yılların ortalarında ise, kişilik ile iş tatmini etkileşimi konusunda yapılan araştırmalara yoğunlaşmıştır. (Spector, 1997: 50; Brief ve Roberson, 1989: 717)

Kişilikle ilgili genetik eğilimler, kişilik özellikleri, pozitif ve negatif duygusal yatkınlık, öz benlik değerlendirmesi faktörleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçen araştırmalar aşağıda incelenmiştir.

### **1.2.1.1 Genetik eğilimler**

Genetik eğilimlerin iş tatmini ile ilişkisini inceleyen çalışmalarda anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Roethlisberger, sürekli şikâyet ettikleri için "kronik şikayetçiler" olarak tanımladıkları bazı bireylerin, işlerinden kronik olarak memnuniyetsiz olduklarını belirtmiştir. (Spector, 1997: 51) İşverenlerini ve/veya iş türlerini değiştiren işgörenlerin iş tatminindeki istikrarını, ücret ve mesleki statü gibi çalışma koşullarını sabit tutarak ölçen bir araştırmada; işlerini değiştiren insanların iş tatmini düzeylerinde tutarlılık olduğu bulgusu elde edilmiştir. Böylece kişiliğin iş tatminini etkileyen önemli bir faktör olduğu, bazı insanların yaptıkları işi sevmeye yatkın oldukları sonucuna varılmıştır. (Staw ve Ross, 1985: 469) 34 adet tek yumurta ikizi üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, iş tatminindeki değişimin %30'unun genetik faktörlerden kaynaklandığı; ikizlerin genetik yapılarına uygun işleri tercih ettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. (Arvey vd. 1989: 187) 95 tek yumurta ve 80 çift yumurta ikizi üzerinde yapılan araştırmaya göre, genetik faktörlerin içsel iş tatminine etkisi anlamlı iken, dışsal iş tatminine etkisi anlamsız çıkmıştır. 1236 tek yumurta ve 1165 çift yumurta ikizi üzerinde yapılan bir başka araştırmaya göre ise, genetik faktörlerin genel iş tatmini üzerindeki anlamlı etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. (Arvey vd. 1994: 21)

### **1.2.1.2 Kişilik özellikleri**

Kişilikle ilgili faktörler ile iş tatmini ilişkisi çerçevesinde ele alınan diğer değişken, kişilik özellikleridir. Kişilik psikolojisi alanında yapılan çalışmalarda kişilik özellikleri yaklaşımı, zaman ve değişen şartlar karşısında süreklilik arz eden, güvenilir bir şekilde ölçülebilen, kişisel farklılıkları ortaya çıkarabilen bir yaklaşım olduğundan

yaygın olarak kullanılmıştır. (Buss, 1989: 1378) Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren kişisel özelliklerin boyutlarını belirlemek üzere faktör analizleri yapılmış ve farklı sayıda faktörlerden oluşan ölçekler oluşturulmuştur. Temeli W. T. Norman tarafından atılan beş faktör teorisine dayanan beş faktör kişilik modelinin, son otuz yılda kişilik ile ilgili çalışmalarda kişiliğin en önemli yönlerini açıklayabilen model olduğu hususunda fikir birliği sağlanmıştır. Costa ve McCrae, beş faktör kişilik modelini oluşturan ve duygusal tutarsızlık, dışadönüklük, açıklık, uyumluluk, sorumluluk olarak adlandırılan beş ana boyutu, otuz alt boyutta incelemek suretiyle bir kişilik envanteri oluşturmuşlardır. Modelde yer alan boyutlar şöyle tanımlanmıştır: Duygusal tutarsızlık korku, üzüntü, öfke ve suçluluk gibi olumsuz duyguları yaşamaya yatkın olmak; dışadönüklük genellikle pozitif, sosyal, enerjik, neşeli ve çevresindeki insanlara karşı ilgili olmak; açıklık, yaratıcı, meraklı, araştırmacı olmak, kişisel duygu ve düşüncelerine yönelmek; uyumluluk, fedakâr, güvenilir ve uysal olmak, başkalarının ihtiyaçlarını gözetmek ve işbirliği yapmak; sorumluluk, itaatkâr, düzenli ve başarıya yönelimli olmaktır. (Akıncı, 2002a: 3)

Genel iş tatmini ile beş boyutlu kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar üzerinde yapılan bir meta analizine göre, iş tatmini ile en istikrarlı ve güçlü olumsuz ilişkiye sahip olan kişilik özelliği duygusal tutarsızlıktır; iş tatmini ile dışa dönüklüğün arasında aynı yönlü ve güçlü bir doğrusal ilişki vardır. Duygusal tutarsızlığı olan kişiler olumsuz bir mizaca sahip olduklarından, duygusal bakımdan tutarlı olanlara nazaran daha kötü hatırlanan olaylar yaşarlar, çünkü kendileri olumsuz duyguları besleyen olayları seçerler. Bu durum, onların iş tatminlerini de azaltır. Dışa dönük bireyler ise, duygusal tutarsızlığı olan bireylerin aksine, pozitif duyguları yaşamaya eğilimlidirler ve bu durum iş tatminlerini olumlu etkiler. (Judge vd. 2003: 531)

Negatif duygusal yatkınlığı yüksek olan bireyler anksiyete, depresyon, kin gütme, suçluluk vb. olumsuz duygu durumlarını yaşamaya eğilimli olup, kendileri ve çevresel koşullarla ilgili olumsuz yorumlar üreten bir bilişsel sisteme sahiptirler. Pozitif duygusal yatkınlığı yüksek olan bireyler ise, kendilerini neşeli, coşkulu, kendinden emin, aktif ve enerjik olarak tanımlamaya eğilimlidirler. (Watson ve Clark, 1988: 1063; Watson ve Tellegen, 1985: 219)

Kişilikle ilgili faktörlerden biri olan ve kişilik boyutlarıyla yukarıda bahsedildiği gibi ilişkilendirilen duygusal yatkınlık, teorisyenler tarafından iş tatmini ile şöyle ilişkilendirilmiştir: Yüksek negatif duygusal yatkınlığa sahip bireyler, çevrelerini olumsuz algılama eğiliminde olduklarından, iş ile ilgili durumları ve işlerini de

olumsuz algılama eğilimindedirler ve bu eğilim iş tatminsizliğini beraberinde getirir. (Moyle, 1995: 648) Teorik temelleri oluşturulan duygusal yatkınlık ile iş tatmini ilişkisi, iş tutumları alanında yapılan çalışmalarda araştırılmıştır. Bazı araştırmalarda, negatif duygusal yatkınlığı yüksek olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin düşük olmaya, pozitif duygusal yatkınlığı yüksek olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olmaya eğilimli olduğu sonucuna varılmıştır. (Cropanzano vd. 1993: 595; Agho ve Mueller, 1993: 1007) Genel iş tatmini yerine, işin farklı yönlerinden duyulan tatmin ile duygusal yatkınlıklar arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmadan elde edilen bulgulara göre, denetim, iş arkadaşları ve işin kendisinden duyulan tatmin ile negatif duygusal yatkınlık arasında anlamlı ve zıt yönlü ilişki bulunmuş; ücret ve terfi olanaklarından duyulan tatmin ile negatif duygusal yatkınlık arasında ise anlamlı ilişki bulunamamıştır. (Necowitz ve Roz-nowski, 1994: 270) 27 araştırma üzerinde yapılan bir meta analize göre, iş tatmini ile pozitif ve negatif duygusal yatkınlık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve aynı yönlü bir ilişkinin varlığı gösterilmiştir. (Connolly ve Viswesvaran, 2000: 265)

Araştırma sonuçları, duygusal yatkınlığın genel olarak iş tatmini ile anlamlı ilişki içinde olduğuna işaret etmektedir.

### **1.2.1.3 Öz benlik değerlendirmesi**

Bu bileşenler; özsaygı, genel özyeterlilik, duygusal tutarlılık ve içsel denetim odağıdır. (Judge vd, 2003: 303) Bu bileşenlerden genel özyeterlilik, içsel denetim odağı ve duygusal tutarlılık kavramları, tezin ilgili başlıkları altında tanımlanmıştır. Özsaygı kavramı ise, bireyin kendisine bir insan olarak verdiği değeri; kendisini yetenekli, önemli ve değerli bir kişi olarak görme derecesini ifade eder. (Judge ve Bono, 2001: 80) Bir kişilik özelliği olan duygusal tutarsızlığın, negatif duygusal yatkınlığın kaynağı olduğu, iş tatmini ile negatif duygusal yatkınlık arasında güçlü ve ters yönlü istatistiksel bir ilişkinin varlığı, yukarıda ilgili konu başlığı altında belirtilmiştir. Dolayısıyla iş tatmini ile duygusal tutarlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı yöndeş bir ilişki mevcuttur.

Yapılan deneysel araştırmalar, öz benlik değerlendirmesi kavramının geçerliliğini destekler niteliktedir. Yani öz saygı, genel özyeterlilik, duygusal tutarlılık ve içsel denetim odağı bileşenlerinin, öz benlik değerlendirmesi değişkenini açıklama ve yordama bakımından yeterli oldukları, ayrıca öz benlik değerlendirmesi kavramının bir üst düzey faktör olarak iş tatmini ile ilişkilendirilebileceği sonucuna Ulaşılmıştır.

(Judge vd. 2002: 693) Söz konusu dört kişilik özelliği arasında özsaygı ve özyeterliliğin, öz benlik değerlendirmesini en iyi yordayan bileşenler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. (Judge vd. 2003: 80) Öz benlik değerlendirmesi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara göre, öz benlik değerlendirmeleri pozitif olan işgörenlerin iş tatmin düzeyleri yüksek Olmaktadır. (Judge vd. 2005: 257)

### **1.2.2 Kişisel Değerler**

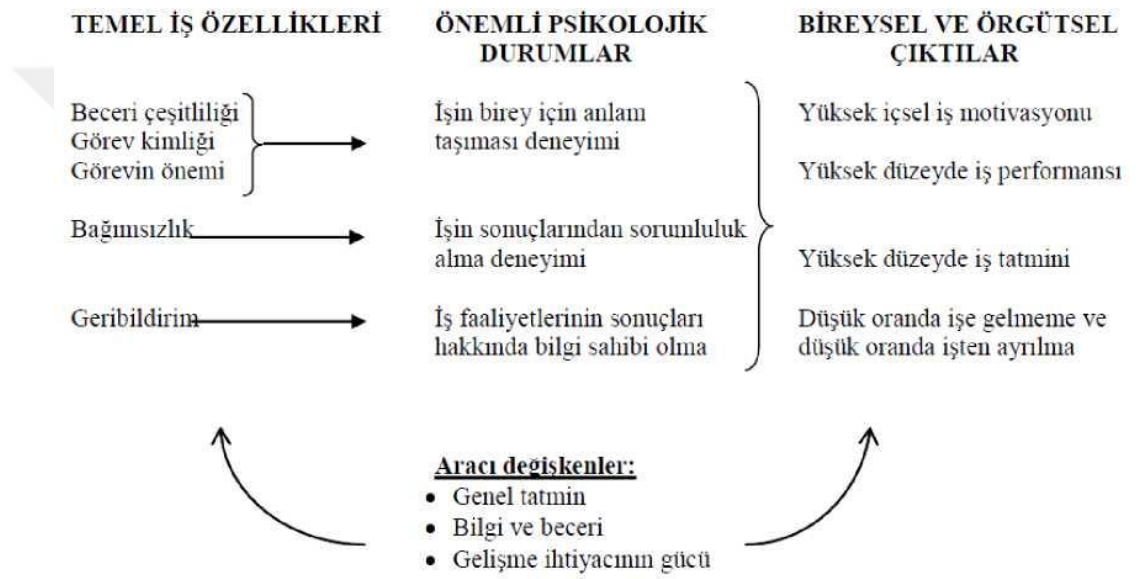
Değerler, işgörenlerin yaptıkları işin sonucu hakkındaki ve iş ortamında nasıl davranmaları gerektiği hususundaki kanaatlerini yansıttığı için iş tatmini üzerinde etkilidir. Örneğin güçlü içsel iş değerlerine sahip bir işgörenin kişisel açıdan anlamlı ve cazip olan, fakat daha fazla çalışmayı gerektiren ve karşılığında maddi kazancı düşük olan bir işten tatmin olma düzeyi, zayıf içsel iş değerlerine sahip bir işgörene nazaran daha yüksek olacaktır. Güçlü dışsal değerlere sahip bir işgörenin ise, maddi kazancı yüksek fakat tekdüze bir işten tatmin olma düzeyinin, zayıf dışsal iş değerlerine sahip bir işgörene nazaran, daha yüksek olması olasıdır. (Baysal ve Tekarslan, 1996: 257) İş değerleri ile kişisel değerler arasında var olan ve daha önce değinilen ilişki dolayısıyla, iktisadi ve siyasi değere öncelik veren bir işgörenin yüksek maddi kazanç ve statü elde etmesini sağlayan bir işten daha çok tatmin olması olasıdır.

İşgörenlerin iş tatminini, kişisel değerlerini, iş değerlerini ve motivasyonunu konu alan araştırmalarda, iş tatmini ve kişisel değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı yönde bir bağıntının olduğuna ilişkin veriler mevcuttur. Alanyazında kişisel değerler arasında yer alan "sosyal tanınma. (saygınlık), öz saygı, bilgelik, entelektüel olma, hırslı olma, geleneksellik, kurallara uyma, güvenlik, güç" değerleri ile iş tatmini ilişkisi incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir olduğu bulgusu elde edilmiştir. (Choo vd, 2009: 77; Diskiene ve Gostautas, 2010: 295) Kişisel değerler ve iş tatminini konu alan bir başka araştırmaya göre, iş tatminini oluşturan ücret, terfi, denetim, iş arkadaşları, iş ve özelliklerinden duyulan tatminin tamamı üzerinde olumlu etkiye sahip olan değer türleri, "başarı, sorumluluk sahibi olma, bağımsızlık, topluma faydalı olma, statü kazanma, sosyal tanınma" değerleridir. (Knoop, 1994: 688-689)

### **1.2.3 İş Özellikleri**

İş özellikleri modeli, işin iyi bir şekilde tasarlanması, örgüt ve işgörenler açısından istenen sonuçların elde edilmesi için gerçekleştirilen iş tasarımı yaklaşımlarından

birisidir. Bu yaklaşım, işgören ile yaptığı işin özellikleri arasındaki ilişkinin önemini esas alır. Hackman ve Oldham'a göre. (Hackman ve Oldham, 1980: 255-256), modelde beş temel iş özelliği vardır ve bunlar, işgörenler açısından üç önemli psikolojik durumun ortaya çıkmasına katkıda bulunur. Bu psikolojik durumlar ise, kişisel ve örgütsel çıktı olarak; iş tatmininde, içsel iş motivasyonunda ve performansta artışı, işe gelmeme ve işten ayrılma oranlarında azalışı beraberinde getirir. Model, bilgi ve becerinin sınırlarını zorlayıcı ve ilginç işleri tercih eden bireylerin, beş temel özelliği içeren ve karmaşık işleri yaptıklarında daha mutlu ve motive olacaklarını ortaya koyar. (Spector, 1997) İş özellikleri modeli aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir:



Şekil 1.1: İş Özellikleri Modeli (Kaynak: Hackman and Oldham, 1980: 96.)

İş özelliklerinden beceri çeşitliliği, bir işi tamamlayabilmesi için işgörenin sahip olması gereken farklı beceri ve yetenekleri; görev kimliği, işgörenin işin ne kadarlık bir bölümünü yaptığını ve bütün içindeki yerini; görevin önemi, işin örgüt ya da toplum açısından önemini; bağımsızlık, işgörenin işi yaparken sahip olduğu özgürlüğü; geribildirim ise, işgörenin gösterdiği performans hakkında iş arkadaşlarından, denetçilerden, müşterilerden elde ettiği objektif bilgiyi ifade etmektedir. Modele göre, beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi arttıkça, işin işgören için anlamı artmaktadır. Otonomi arttıkça, işgören yaptığı işin sorumluluğunu üstlenmekte; geribildirim ise, işgörenin işi ne derece iyi yaptığını anlamasını sağlamaktadır.

Yapılan araştırmalara göre, bu psikolojik durumlarla iş tatmini, işsel motivasyon, performans doğru orantılı olarak; işe gelmeme ve işten ayrılma ise ters orantılı olarak değişmektedir. Bağımsızlık ve beceri eşitliliği. (Glisson ve Durick, 1998: 61), iş özellikleri modelinden bağımsız olarak yapılan çalışmalarda, iş tatmini sağlayan iş özellikleri arasında sayılmıştır. Bu araştırmalara göre kişisel becerileri kullanma fırsatı veren ve iş üzerinde kişisel kontrol kurma fırsatı tanıyan işler, işgörenin iş tatminine katkıda bulunur. (Baysal ve Tekarslan, 1996: 258)

Beş temel iş özelliğinin, işgörenler açısından ne derece motive edici olduğu ve iş tatminini ne düzeyde artırdığı aracı değişkenlere bağlıdır. Örneğin işgören kendisine verilen işi yapmak için yeterli düzeyde bilgi ve beceriye sahip olmalı, Herzberg'in hij-yen faktörleri olarak adlandırdığı ve iş tatminsizliğini önlemeyi sağlayan. (cret, güvenlik vb.) faktörlerden bir dereceye kadar tatmin olmalı ve güçlü bir gelişme ihtiyaına ve yükselme isteğine sahip olmalıdır. Ayrıca işgörenin sahip olduğu değerler, din inanç ve etnik temel de, modelde yer alan iş özelliklerinin işgörenler üzerindeki etkisini yor- dayıcı niteliktedir. Örneğin kırsal kökenli değerlere ve güçlü din inanca sahip olan işgörenler, temel özellikleri yüksek düzeyde olan işleri tercih etmektedirler. (Nelson ve Quick, 2000: 473)

#### **1.2.4 cret, ödül ve Ek İmkanlar**

Klasik yönetim teorisinde ve motivasyon tekniklerinde üzerinde önemle durulan para, iş tatmini açısından önemli bir faktör olmakla birlikte; ücret düzeyi, ücret artışı, ek olanaklar ve yönetim boyutlarından oluşan çok boyutlu ve bilişsel olarak karmaşık bir güdüleyicidir. (Luthans, 2005: 133)

Para, farklı insanlar açısından farklı anlamlar taşır ve duygusal, sembolik ve davranışsal olmak üzere üç bileşenden oluşur. Duygusal açıdan para, bazılarına göre iyi, önemli, çekici, değerli iken; bazılarına göre şeytani, utandırıcı ve faydasızdır. Sembolik açıdan para; başarı, tanınma, statü, saygınlık, özgürlük, kontrol ve gücü sembolize eder. Davranışsal olarak, para biriktirme ve yatırım yapma gibi eylemlere konu olur. Farklı ülkelerde yapılan bir araştırmaya göre, yüksek gelirin iş tatminine etkisi, Birleşik Devletler ve Büyük Britanya'da anlamsız iken, Rusya ve Doğu Avrupa lkelerinde anlamlı ve yüksek çıkmıştır. (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000: 530-532) Bu farklılık, paranın insanlar için taşıdığı anlama ve insanların parayı hangi boyutuyla değerlendirdiğine bağlıdır.

Yapılan araştırmalar, ücret düzeyi ile iş tatmini arasında; ücret dışında sağlanan esnek olanaklar ve iş tatmini arasında eş yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir bağıntının bulunduğu yönünde veriler ortaya koymuştur. Ücret düzeyinden ve farklılıklarından daha önemli olabilecek unsur, ödeme prosedüründeki eşitliktir. İnsanlar maaşlarının adil bir şekilde yönetilmesini sağlayan politika ve prosedürler olduğuna inanmalıdır. Çünkü ücretlendirme süreci, iş tatmini üzerinde ücret düzeyinden daha büyük bir etkiye sahip olabilmektedir. (Spector, 1997: 42) Ücret işgörenlerin moralini, (Smith, 2002: 13) ödül sistemi işgörenlerin işletmeye güvenini. (Ferrin ve Dirks, 2003: 18) etkilediğinden, ücret ve ödül sisteminin objektif ve adil olması Gerekir. (Cohen-Charash ve Spector, 2001: 278) Zira 183 çalışmayı kapsayan bir meta analizine göre, örgütlerde dağıtımsal adalet kapsamında yer alan ücret ve ödül dağıtımının ve işlem adaleti kapsamında yer alan ödül değerlendirmesinin adil olması ile iş tatmini ilişkisinin de istatistiksel olarak anlamlı ve yöndeş bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. (Colquitt vd. 2001: 436)

Ödülün işgörenin iş tatminine olumlu etki edebilmesi için işgörenin ihtiyaç, istek ve beklentileriyle ödül arasında uyum olmasına bağlıdır. Zira bazı işgörenler için ücret artışı iş tatminin önemli ölçüde arttırıcı iken bazıları için iş tatminine etki etmemektedir. Dolayısıyla ödüllerin işgörenler açısından ne anlama geldiği sorgulanmaktadır. Ödülün iş gören açısından ne kadar değerli olacağı göz ardı edilmemelidir. (Akıncı, 2002a: 5)

### **1.2.5 Terfi Fırsatı**

Terfi işletmelerce verimli işgörenlerin çabalarını arttırmaları sağlayan bir motive edici olarak kullanılmaktadır. Verilen terfi işgören açısından ciddi bir önem arz ediyorsa etkili olabilir, tersi durumda işletmeler gayret ve verimliliği ödüllendirmek için ücret artırımını terfiinin yerine tercih etmelidir. (Kosteas, 2011: 175)

Alanyazında iş tatminini etkileyen faktörler ile ilgili pek çok çalışma yapılmış olmakla birlikte terfi fırsatlarının iş tatmini üzerine rolü çok az araştırmada incelenmiştir. En kapsamlı araştırmalar şu şekildedir. ABD de 1989-90 yılları verileriyle yaklaşık 10.000 kişilik örneklem üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, terfi ve iş tatmini arasında ABD çalışma kültüründe anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki saptanmıştır. (Pergamit ve Veum, 1999: 581) 13000 kişi üzerinde 1996-2006 yılları arasındaki döneme ait veriler ile yapılan boylamsal araştırmada iş görenlerin geçmiş 2 yılda aldıkları ve gelecek 2 yılda almayı umdukları terfi iş tatminlerini olumlu

etkilemektedir. (Kosteas, 2011: 192-193) 1991-95 yılları arası döneme ait verilerle İngiltere’de 6000 iş gören üzerinde yapılan araştırmada iş tatmini ve terfi arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. (Francesconi, 2001: 279)

İşgörenlere verilen terfi şansının adil olması, iş tatminini etkileyen bir başka değişkendir. Örgütlerde adalet ve iş tatmini konusunda yapılan araştırmalara göre, terfi şansının adil olması ve iş tatmini arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. (Ambrose ve Cropanzano, 2003: 266)

Luthans'ın terfi ve iş tatmini ilişkisi konusunda dikkat çektiği hususlardan biri, terfi şansının iş tatmini üzerindeki etkisinin değişken olmasıdır. Buna sebep olarak, terfi şansının farklı şekillerde ve farklı ödüllerle birleştirilerek işgörenlere verilmesini göstermektedir. Örneğin çalışma süresi esas alınarak alan bir işgörenin, performans esas alınarak terfi alan bir işgörene göre daha düşük iş tatmini yaşayacağını belirtmiştir. Luthans'ın dikkat çektiği bir diğer husus ise, son zamanlarda yaygınlaşan örgüt yapısı ve stratejisi gereği, işgörenlerin terfi konusuna verdikleri önemin azalması hususudur. Basık örgüt yapısı ve beraberinde işgörenleri güçlendirmeye yönelik stratejilerin uygulandığı örgütlerde işgörenler, hiyerarşik basamakları tek tek çıkmak şeklinde terfi etmenin geçerliliğini yitirdiğini bilmekte ve artık bunu istememektedirler. Terfi etmekten ziyade, yaptıkları işin olumlu bir çevreye sahip olması, entelektüel olarak gelişme ve becerileri geliştirme fırsatı vermesi önemli hale gelmektedir. (Luthans, 2005: 213)

### **1.2.6 Denetim**

Denetim iş tatmini üzerinde etkisi olan önemli faktörlerden biridir. İş tatminini etkileyen denetim şekillerinden biri çalışan-odaklı denetimdir. işgören odaklı denetim şeklini benimseyen denetçi, işgörenin işinde ne kadar iyi olduğunu kontrol eder, işgörene tavsiyede bulunur ve resmi düzeyde iletişim kurarak yardımcı olur. (Luthans, 2005: 213) Bu denetim türü, iş tatmini üzerinde etkilidir, çünkü yöneticilerin ilgisiz olması, kendilerini önemsememeleri, işgörenlerin işyerinde güdülenme ve tatmin sorunu yaşamalarında en yaygın sebeplerden biri olarak görülmektedir. (Nicholson, 2003: 59-60) Yapılan araştırmalarda, destekleyici bir denetimin, işgörenlerin iş tatmini ile aynı yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. (Poulin, 1994: 21)

İş tatmini sağlayan diğer bir denetim şekli ise katılımcı denetimdir. Katılımcı denetim, işgörenlerin kendi işlerini etkileyecek kararlara katılımcı olmalarını sağlayan yöneticilerin gerçekleştirdiği denetim şeklidir. (Luthans, 2005: 213) Yöneticiler, işle



ilgili olan ya da olmayan sebeplerden ötürü stres altında olan, işte yaşadıkları hayal kırıklıkları, verilen sözlerin tutulmaması gibi sebeplerden ötürü motivasyonları düşen, sahip oldukları pozitif enerji negatif davranışlara dönüşen ve tatminsizlikleri artan işgörenlere katılımcı ve müzakere esasına dayanan bir çalışma ortamı sağlayarak tatmin ve moti-vasyon düzeylerini artırabilirler. (Nicholson, 2003: 65) 106 çalışmayı kapsayan bir meta-analizine göre, katılımcı bir çalışma ortamı iş tatmini üzerinde olumlu etkiye sahip olmakla birlikte, denetçi tarafından oluşturulan katılımcı iklimin, işgörenlerin iş tatmini üzerindeki etkisi, işgörenlerin özgün bir karara katılımının iş tatmini üzerindeki etkisinden daha güçlüdür. (Miller ve Monge, 1986: 727-734)

Katılımcı denetim biçiminin, işgörenlerin iş tatmini üzerinde olumlu etkisini ortaya koyan araştırmalar olmasına rağmen, kültürel değerlerdeki farklılıklar örgütün denetim/yönetim biçimi belirlenirken dikkate alınmalıdır. Çünkü Amerikan kültürünü esas alan yönetim teorileri, başka ülkelerde faaliyet gösteren örgütlerde her zaman etkin bir şekilde uygulanamayabilir. Örneğin, güç mesafesinin yani 'toplum tarafından normal kabul edilen insanlar arasındaki eşitsizlik derecesi'nin yüksek olduğu toplumlarda faaliyet gösteren örgütlerde katılımcı denetim, uygun bir denetim biçimi değildir. (Baysal ve Tekarslan, 1996: 265)

### **1.2.7 Sosyal Yansıma**

İş arkadaşları, insanların ait oldukları gruplar ve içinde büyüüp yaşadıkları kültür, işgörenlerin iş tatminini etkileyen faktörlerdir. İş arkadaşları, aynı tür işlerde işgören ve çoğunlukla aynı eğitimi almak gibi ortak paydaya sahip kişiler olduğundan, işgörenin iş tatminini belirleyen önemli faktörlerden biri olabilmektedir. Özellikle işe yeni başlayan, iş ve örgütle ilgili henüz bilgi sahibi olmayanların iş tatmini ve işlerinden zevk almaları açısından, iş arkadaşlarının işten duydukları tatmin düzeyi önemli bir belirleyici olabilmektedir. (Baysal ve Tekarslan, 1996: 265)

Yardımsaver ve işbirliği yapmayı seven iş arkadaşları ya da takım üyeleri işgören açısından dayanışma, destek, öneride bulunma ve yardım kaynağı olduğundan, işgörenin iş tatminini etkileyen faktörler arasında yer alır. İyi bir çalışma grubu ya da etkin bir takım, yapılan işi daha zevkli hale getirir. Bu, iş tatmini için zorunlu bir faktör değildir. Fakat işgörenler birbirleriyle geçinemiyorsa, bu durum iş tatminini olumsuz etkileyebilir. (Luthans, 2005: 214)

İşgörenin içinde büyüdüğü ve yaşadığı kültür, iş tatminini etkileyen faktörler arasındadır. Farklı kültürler üzerinde yapılan bir araştırma sonuçlarına göre işgören,

bireyselciliğin ağır bastığı bir kültürel ortamda büyümüşse, kendi çıkarlarını toplum veya grup çıkarlarından üstün tutacağı, iş arkadaşlarıyla işbirliği ve dayanışmadan yana olmayacağı için takım çalışmasına yanaşmaz. Bu durumda, kendisini takımın bir parçası olarak gören işgörenlere nazaran daha düşük iş tatminine sahip olur. (Baysal ve Tekarslan, 1996: 266)

### **1.2.8 Demografik Faktörler**

İş tatminini etkileyen demografik faktörler cinsiyet ve medeni hal, yaş, eğitim düzeyi ve iş deneyimidir

#### **1.2.8.1 Cinsiyet ve medeni hal**

Kadın ve erkekler arasında iş tatmini bakımından fark olup olmadığı konu alan birçok araştırmada birbiri ile tutarsız sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmalarda kadın iş görenlerin bazı araştırmalarda erkek işgörenlerin iş tatmin düzeyinin karşı cinse oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. (Chiu, 1998: 521); bazı çalışmalarda ise cinsiyet değişkeni açısından iş görenlerin iş tatmini açısından anlamlı fark bulunmamaktadır. (Smith vd. 1998: 649; Smith ve Plant, 1982: 249)

1997'de Uluslararası Sosyal Araştırmalar Programı. (International Social Survey Program) çerçevesinde 21 ülkede 15.324 çalışandan elde edilen verilere göre, 21 ülkenin 4'ünde kadın işgörenlerin iş tatmini, erkek işgörenlerin iş tatmininden anlamlı düzeyde farklı çıkmıştır. Söz konusu 4 ülke arasında ilk sırada Büyük Britanya, ikinci sırada ise ABD yer almaktadır. Diğer birçok ülkede ise erkek işgörenlerin iş tatmini seviyeleri kadın işgörenlere kıyasla daha yüksek olduğu yönünde çalışmalar mevcuttur. Emek piyasasında ücretlendirme ve terfi olanağı bakımından cinsiyet ayrımcılığı yapılması ve işyerinde tacize uğrama gibi olumsuzluklara rağmen, kadınların iş tatmin düzeyinin erkeklerin iş tatmin düzeyinden yüksek çıkması bir paradoks olarak değerlendirilmiştir. Fakat bu paradoks, söz konusu araştırmanın sonuçlarına göre, tüm dünya ülkelerine mâl edilmeyip, bir Anglosakson fenomeni olarak yorumlanmıştır. (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000: 148)

Avrupa Birliğine üye olan 14 ülkeden, 1994-2001 yılları arasında Avrupa Hanehalkı Toplum Paneli. (European Household Community Panel) çerçevesinde toplanan verilere göre; işgörenler a eşit fırsatlar sunan bir rejime sahip olan Danimarka, Finlandiya ve kısmen Hollanda'da iş görenlerin cinsiyeti yönünden iş tatminlerinde anlamlı

fark bakımından anlamlı bir fark bulunmamaktadır. 14 ülkenin çoğunda kadın işgö-  
renlerin iş tatmini düzeyi, erkeklere nazaran daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, emek  
piyasasına girişte ve girdikten sonraki süreçte, kadınlar açısından kısıtlamalar arttıkça,  
kadınların iş tatmin düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olacağı, dolayısıyla  
yukarıda bahsi geçen paradoksun belirginleşeceği şeklinde Yorumlanmıştır. (Kaiser,  
2005: 15- 17)

Kadınların ev dışında üstlendiği birden fazla rol nedeniyle davranışları  
değişiklik arz ettiği için, kadın ve erkeklerin iş tatminini etkileyen faktörlerin farklı  
olabileceği öne sürülmüştür. Clark, 1997'de İngiltere'de yaklaşık 10.000 çalışandan  
elde edilen veriler doğrultusunda, bahsi geçen paradoksun, kadın işgörenlerin  
beklentilerinin erkeklere göre daha düşük olmasından kaynaklanabileceğini  
belirtmiştir. (Clark, 1997: 364- 365) Çünkü kadınlar iş ortamında kendilerini  
erkeklerle kıyaslamazlar, yani referansları yine kadınlardır. Souza-Poza ve Souza-  
Poza, bu paradoksun, kadınların iş yerinde takdir edilmeye, takım çalışmasına, insan  
ilişkilerine erkeklerden daha çok önem vermelerinin sebebiyet verebileceğini  
belirtmiştir. (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000: 147)

Bununla birlikte, yaş, profesyonel konumda ya da yönetici konumunda çalışma,  
eğitim düzeyi gibi faktörlerin cinsiyet ile iş tatmini ilişkisini etkilediği ortaya çıkmıştır.  
Şöyle ki, eğitim düzeyi yüksek olan kadınların aldıkları ücretten tatmin olmadıkları ve  
fiziksel iş çevrelerinden de memnun olmadıkları, dolayısıyla kadın ve erkek işgörenler  
arasındaki iş tatmini farklılığının, eğitim düzeyi düştükçe daha fark edilir olduğu sonu-  
cuna varılmıştır. Ayrıca gençlerin, eğitim düzeyi yüksek olanların ve yönetici konu-  
munda işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği tespit edilmiştir.  
(Long, 2005: 303)

Medeni hal değişkeninin iş tatminine etkisi de yine farklılık arz etmektedir. Bazı  
araştırma sonuçlarına göre, evli işgörenlerin bekarlara nazaran tatmin düzeyleri daha  
yüksek iken, birçok araştırmada evli ve bekarlar arasında iş tatmini bakımından  
anlamlı fark tespit edilememiştir. (Saiyadain, 1985: 144)

Kadın ve erkekler arasında iş tatmini bakımından fark olup olmadığını konu alan  
birçok araştırmada birbiri ile tutarsız sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmalara göre  
kadın çalışanların iş tatmin düzeyi yüksek, bazılarında göre erkeklerin iş tatmin düzeyi  
yüksek çıkmış. (Chiu, 1998: 521); bazılarında göre ise kadın ve erkek çalışanlar  
arasında iş tatmini bakımından anlamlı fark bulunamamıştır. (Smith vd. 1998: 649;  
Smith ve Plant, 1982: 249)

1997'de Uluslararası Sosyal Araştırma Programı. (International Social Survey Program) çerçevesinde 21 ülkede 15.324 çalışandan elde edilen verilere göre, 21 ülkenin 4'ünde kadın çalışanların iş tatmini, erkek çalışanların iş tatmininden anlamlı düzeyde farklı çıkmıştır. Söz konusu 4 ülke arasında ilk sırada Büyük Britanya, ikinci sırada ise ABD yer almaktadır; diğer birçok ülkede ise erkeklerin iş tatmin düzeyleri, kadınların iş tatmini düzeyine nazaran daha yüksektir. Emek piyasasında ücretlendirme ve terfi olanağı bakımından cinsiyet ayrımcılığı yapılması ve işyerinde tacize uğrama gibi olumsuzluklara rağmen, kadınların iş tatmin düzeyinin erkeklerin iş tatmin düzeyinden yüksek çıkması bir paradoks olarak değerlendirilmiştir. Fakat bu paradoks, söz konusu araştırmanın sonuçlarına göre, tüm dünya ülkelerine mül edilmeyip, bir Anglosakson fenomeni olarak yorumlanmıştır. (Souza-Poza ve Souza-Poza, 2000: 148)

Avrupa Birliğine üye olan 14 ülkeden, 1994-2001 yılları arasında Avrupa Hanehalkı Toplum Paneli (European Household Community Panel) çerçevesinde toplanan verilere göre; çalışanlara eşit fırsatlar sunan bir rejime sahip olan Danimarka, Finlandiya ve kısmen Hollanda'da kadın ve erkek çalışanlar arasında iş tatmini bakımından anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır. 14 ülkenin çoğunda kadın çalışanların iş tatmini düzeyi, erkeklere nazaran daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, emek piyasasına girişte ve girdikten sonraki süreçte, kadınlar açısından kısıtlamalar arttıkça, kadınların iş tatmin düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olacağı, dolayısıyla yukarıda bahsi geçen paradoksun belirginleşeceği şeklinde yorumlanmıştır. (Kaiser, 2005: 15-17)

Kadınların ev dışında üstlendiği birden fazla rol nedeniyle davranışları değişiklik arz ettiği için, kadın ve erkeklerin iş tatminini etkileyen faktörlerin farklı olabileceği öne sürülmüştür. Clark, 1997'de İngiltere'de yaklaşık 10.000 çalışandan elde edilen veriler doğrultusunda, bahsi geçen paradoksun, kadın çalışanların beklentilerinin erkeklere göre daha düşük olmasından kaynaklanabileceğini belirtmiştir. (Clark, 1997: 364-365) Çünkü kadınlar iş ortamında kendilerini erkeklerle kıyaslamazlar, yani referansları yine kadınlardır. Souza-Poza ve Souza-Poza, bu paradoksun, kadınların iş yerinde takdir edilmeye, takım çalışmasına, insan ilişkilerine erkeklerden daha çok önem vermelerinin sebebiyet verebileceğini belirtmiştir. (Souza-Poza ve Souza-Poza, 2000: 147)

Bununla birlikte, yaş, profesyonel konumda ya da yönetici konumunda çalışma, eğitim düzeyi gibi faktörlerin cinsiyet ile iş tatmini ilişkisini etkilediği ortaya çıkmıştır. Şöyle ki, eğitim düzeyi yüksek olan kadınların aldıkları ücretten tatmin olmadıkları ve

fiziksel iş çevrelerinden de memnun olmadıkları, dolayısıyla kadın ve erkek çalışanlar arasındaki iş tatmini farklılığının, düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlar arasında daha anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca gençlerin, eğitim düzeyi yüksek olanların ve yönetici konumunda çalışanların iş tatmin düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği tespit edilmiştir. (Long, 2005: 303)

Medeni hal değişkeninin iş tatminine etkisi de yine farklılık arz etmektedir. Bazı araştırma sonuçlarına göre, evli çalışanların bekarlara nazaran tatmin düzeyleri daha yüksek iken, birçok çalışmada evli ve bekarlar arasında iş tatmini bakımından anlamlı fark tespit edilememiştir. (Saiyadain, 1985: 144)

### **1.2.8.2 Yaş**

İşgörenlerin iş tatmini ile yaşları arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmalara göre farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu (Oshagbemi, 2000: 99), bazı çalışmalarda ise anlamlı ilişki olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. (Sarker vd. 2003: 745)

Bazı araştırmalarda ise, yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin U harfine benzer olduğu yani genç ve yaşlı işgörenler, orta yaşlılara nazaran daha yüksek iş tatminine sahiptirler şeklinde bulgular tespit edilmiştir. Bu benzerliği ilk ortaya çıkaran 1957 yılındaki araştırmalarıyla F. Herzberg ve arkadaşları olmuştur. Bu araştırmaya göre, gençlerin iş hayatının ilk yıllarında sahip oldukları moral, birkaç yıl sonra azalır. Yirmili yaşların sonu veya otuzlu yaşların başında en düşük seviyededir. Bu yaşlardan itibaren tekrar yükselmeye başlar, dolayısıyla genel iş tatmini de artar. Sonraki yıllarda yapılan araştırmalardan bazıları tatmin ile yaş değişkeni arasındaki U şeklinde ilişkiyi destekler niteliktedir. (Oswald, 1996: 57-81) Özellikle maddi açıdan tatmin edici olan, öğrencilik döneminin ardından işsizlik sıkıntısı çekmeden, sosyal konumlarında önemli bir ilerleme sağlayan bir işte çalışmaları, gençlerin tatmin düzeylerinin ilk yıllarda yüksek olmasına sebep olarak gösterilebilir. Orta yaşın üstündeki işgörenler de iş tatmininin daha yüksek olmasına sebep olarak; bu kişilerin işte daha kıdemli ve deneyimli olmaları dolayısıyla işin onlar açısından daha cazip ve tatmin edici olması, beklentilerinin azalması gösterilebilir. (Okpara, 2006: 49)

### 1.2.8.3 Eğitim düzeyi

İşgörenlerin iş tatmini ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişkinin irdelendiği araştırmalara baktığımızda diğer demografik faktörelere benzer şekilde farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bazılarına göre; eğitim düzeyi düşük olan işgörenlerin işten tatmin olma düzeylerinin diğerlerine nazaran daha yüksek olduğu, ayrıca kadın ve erkek işgörenler arasındaki tatmin farklılığının da özellikle düşük eğitim düzeyindeki işgö- renler arasında daha anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. (Long, 2005: 305) Bunun sebebi ekonomik ve sosyal şartları müsaade ettiği kadarıyla eğitimine devam etmiş ve bunun bir sonucu olarak görece yüksek düzeyde eğitim almış işgörenlerin bakış açılarının diğer işgörenlere kıyasla farklılık göstermesi olabilir. Şöyle ki; iş hayatına küçük yaşta başlamaktansa, daha uzun eğitim görmeyen maliyetine katlanan ve aldığı eğitimle nitelikli iş gücü olarak iş hayatına atılan bireylerin, harcadıkları zaman ve kendilerinden yaptıkları yatırımının (bilgi, tecrübe, yetenek vb.) karşılığı olarak ücret ve diğer çalışma koşullarındaki beklentileri yüksek olmaktadır. (İzgar, 2003: 149-150) Bu durum, eğitim düzeyi yüksek işgörenlerin işten tatmin olmalarını zorlaştırmaktadır. Aşırı eğitimin, Batılı toplumlarda daha iyi bir hayatın anahtarı olarak görülmesine rağmen, iş tatminsizliğinin de ötesinde kişisel mutsuzluğa, toplumsal huzursuzluğa, yabancılığa ve bozulmaya sebep olabileceği belirtilmiştir. (Ganzach, 2003: 97-98)

Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yorumlanmasında, yaş faktörü göz ardı edilmemelidir. Genel eğitim seviyesinin artması dolayısıyla genç işgörenlerin üniversite mezunu olma olasılıkları daha yüksek olup, yaşlıların ise ilköğretim düzeyinde eğitim sahibi olma olasılıkları yüksektir. Bu durumda, düşük eğitim düzeyindeki işgörenlerin morallerinin yüksek olmasının sebebi, eğitim düzeyinden ziyade yaş faktörü olabilir. (İzgar, 2003: 150)

Eğitimin iş tatmini üzerinde dolaylı olumlu etkisi ise, eğitim seviyesi yükseldikçe daha iyi şartlarda ve daha doyurucu işlerde çalışma olanağının artması dolayısıyla gerçekleşmektedir. (Ganzach, 2003: 98)

### 1.2.8.4 İş deneyimi

İş tatmini ile iş deneyimi arasında aynı yönlü ve kayda değer bir ilişkiyi var olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır. (Oshagbemi, 2000: 220; Okpara, 2006: 52) Bu durum çalışma hayatının başında olan yeterli iş deneyimi bulunmayan

kişilerin gerçekte uyumlu olmayan beklentilerinden kaynaklanabilmektedir. Kimi işgörenler iş deneyimlerinin artışına paralel olarak beklentilerinin iş hayatının gerçekleri ile uyumlu hale getirebildikleri ölçüde iş tatminlerinin kendi kendilerine artırabilmektedirler. Bazı işgörenler ise geçen zamana ve artan tecrübelerine rağmen beklentilerini değiştirmemekle birlikte iş tatminsizliği ile çalışmaya devam etmeye farkında olmadan alışmaktadırlar. İş tatmini ile yaş arındaki aynı yönlü olumlu ilişkide yine deneyimle açıklanabilir. Şöyle ki işgörenler aynı işi zaman içinde tekrar tekrar yaptıklarında zamanla iş deneyimleri arttıkça performansları artar. Bu süreçte aynı zamanda yaşlanırlar) bu da iş tatminlerine olumlu etki yapar. (Sevimli ve İşcan, 2005)

### 1.3 İş Tatmininin Alt Bileşenleri

Bu çalışmada üzerinde çalışılan iş tatmininin alt boyutları aşağıda özet bir biçimde açıklanmıştır. (Gürbüz, 2007: 124-137):

**Terfi tatmini:** Terfi; işgörenin yetki, sorumluluk statü ve bunlarla beraber ücret düzeyi açısından üst bir seviyeye yükseltilmesidir. Bu sebeple iş görenlerin güdülenmelerinin örgüte yönelik duyulan bağlılığı artırıcı etkiye sahiptir. İşgörenler yerine getirdikleri görevler ve yaptıkları işlerde ilerleme haklarının ve fırsatlarının olduğu durumda iş tatminlerinin artacağı sonucuna ulaşılmıştır. (Mert, 2011: 123)

**Ücret tatmini:** İşgörenin fiziksel ve/veya bedensel emeğinin karşılığı olarak tanımlanan ücret, bireyleri motive eder ve belli bir hedefe yönlendirebilir. Şayet işgören aldığı ücreti yeterli olarak algırsa bu iş görenin iş tatminine olumlu etki yapacak aksi durumda ise iş görenin iş tatmini bundan olumsuz etkilenecektir.

**Ödül tatmini:** İşgörenin işini kendisine verilen işleri yapmasının ardından, ilk sırada ücretle ilgili beklentiye girse de beklenti oluşturduğu diğer bir hususta ödüdür. Örgütler işlerini başarıyla yapan ya da işlerinde beklenenden fazla çaba ve gayret sarf eden işgörenlerini ödüllendirirlerse ödüllendirilen işgörenlerin iş tatmini ve güdülenmeleri artacağı gibi hakkaniyetli bir ödüllendirme sistemi tüm örgütün tüm üyelerinin iş tatminine olumlu katkı sağlar.

**İş arkadaşlarından duyulan tatmin:** Beraber çalıştığı insanların işgörene verdiği destek ve işbirliği algılanma düzeyinin iş tatminini ciddi düzeyde etkiler. İşgören iş arkadaşlarının fikir, sosyal dayanışma, malzeme gibi değişik şekillerde kendilerine yardım ettiklerini düşündüklerinde iş tatmini yükselmektedir.

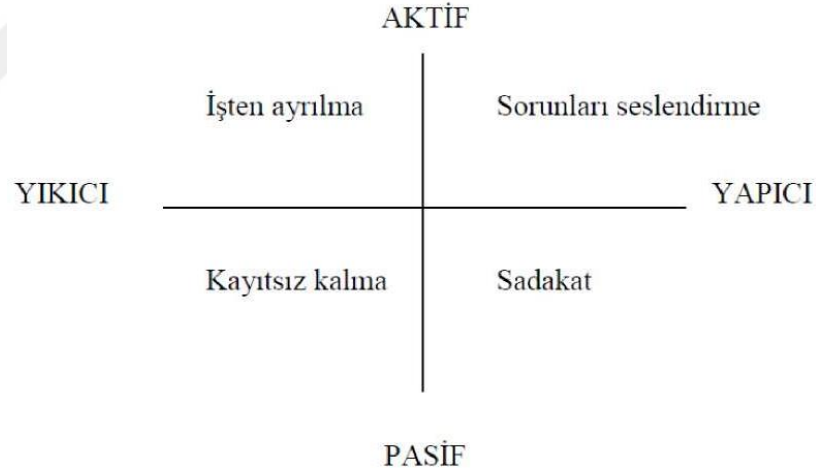
**İşin kendisinden duyulan tatmin:** İşgörenin kendisinin görevleri kapsamında yaptığı çaba ve faaliyetlere yönelik olan duygu ve düşünceleri işgörenin iş tatminini

etkileyen kayda değer bir alt boyuttur. İşgörenin yaptığı işi yapmaktan hoşnut olması, işinin hem kendisi için hem de diğer insanlar için faydalı bulması yaptığı işi anlamlı olarak görmesi, işi yaparken haz alması bu tatmini artırma kapasitesine sahip faktörlerdir.

#### 1.4 İş Tatmininin Potansiyel Sonuçları

İşgörenlerde iş tatmini ya da tatminsizliğine bağlı olarak ortaya çıktığı varsayılan birçok davranış ve sonuç vardır. İş tatmininin bu varsayımsal sonuçlarının, iş tatmini ile ilişkili olduğu kanıtlanmış olmakla birlikte, bunların iş tatmini ile sebep-sonuç ilişkisi olup olmadığı saptanabilmiş değildir. (Spector, 1997: 55)

İşgörenlerde iş tatminsizliği nedeniyle ortaya çıkan davranışlar, bir başka ifadeyle iş tatminsizliğini ifade biçimleri dört ana grupta toplanmıştır. Bunlar aşağıdaki şekilde de görüldüğü üzere işten ayrılma, kayıtsız kalma, sorunları seslendirme ve sadakattir. (Rusbult vd. 1988: 601-602)



Şekil 1.2: Tatminsizliğe Karşı İşgören Davranışları (Kaynak: Rusbult, vd. 1988: 602).

Bu dört davranış grubunun, birbirleriyle sistematik olarak ilişkili olduğu saptanmıştır. Bu ilişkiye göre, iş tatminsizliği karşısında sergilenen işten ayrılma, kayıtsız kalma, sorunları seslendirme ve sadakat davranışları aktif-pasif ve yıkıcı-yapıcı boyutlara göre farklılaşmaktadır: (Farrell, 1983: 596)

- İşten ayrılma: İşgörenin iş tatminsizliği dolayısıyla sergilediği aktif ve yıkıcı bir davranıştır. İstifa etmek, başka bir işe geçmek, başka bir iş aramak ya da istifa etmeyi düşünmek gibi örgütten ayrılmaya yönelik faaliyetleri içerir.



- b) Kayıtsız kalma: İşgörenin iş tatminsizliği dolayısıyla sergilediği pasif ve yıkıcı bir davranıştır. Pasif davranarak koşulların daha kötüye gitmesine göz yummayı ifade eder. Kayıtsız kalma durumunda, kronik devamsızlık, işe geç gelme, gösterilen çabanın azalması ve hata oranlarının artması söz konusudur.
- c) Sorunları seslendirme: İşgörenin iş tatminsizliği dolayısıyla sergilediği aktif ve yapıcı bir davranıştır. Aktif ve yapıcı bir şekilde koşulları iyileştirmeye çalışmayı ifade eder; üstlerle sorunları ve önerileri tartışmayı, sendikal faaliyetlerde bulunmayı içerir.
- d) Sadakat: İşgörenin iş tatminsizliği dolayısıyla sergilediği pasif ve yapıcı bir davranıştır. Pasif olmakla birlikte iyimser bir şekilde koşulların iyileşmesini beklemeyi, örgütü dışardan yapılan eleştirilere karşı savunmayı, örgütün ve yöneticilerin doğru kararlar aldıklarına ve her şeyin yoluna koyacaklarına inanmayı ifade eder.

İş tatmininin sonuçlarından biri de işgörenlerin performansıdır. Geleneksel anlayışa göre işgören mutlu işe daha verimli çalışır. İş tatmininin daha yüksek olması yani performans ile iş tatmini arasında yöndeş ve anlamlı bir bağlantının olması beklenir. (Farrell, 1983: 596) Yaklaşık otuz yıl önce yapılmış 74 çalışmayı kapsayan bir meta analizinde, iş tatmini ile performans arasında olduğu kabul edilen aynı yönlü ve anlamlı bir bağıntı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Iaffaldano ve Muchinsky, 1985: 251) Yakın zamanda yapılan, 312 örneği ve 54.417 kişiyi kapsayan bir meta analizinde ise performans ile iş tatmini arasındaki ilişki önceki araştırmadan daha yüksek çıkmıştır. Bu analizdeki korelasyon değerinin, eski analiz sonucundan daha yüksek çıkmasına sebep olarak, eski analizde genel iş tatmini düzeyinden ziyade, işin farklı yönlerinden duyulan tatminin incelenmiş olması gösterilmiştir. (Judge vd. 2003: 376)

Judge, Thoresen, Bono ve Patton yaptıkları nitel analizde, iş tatmini ve performans ilişkisini açıklamak üzere kullanılabilecek farklı modeller belirlemişlerdir. Bu modeller hakkından yaptıkları alanyazın taramasında, bazı araştırmaların modelleri desteklediğini, bazılarının ise desteklemediğini tespit ettikleri için, modellerin geçerliliğinin net olarak onaylanmadığını belirtmişlerdir. (Judge vd. 2003: 376-377) Birbiriyle çelişen bu bulgular, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen ve farklı sonuçlar elde edilen araştırmalardan kaynaklanır.

Dolayısıyla tatmin ve performans ilişkisi hakkında varılabilecek en doğru yargı şu olmalıdır: Bu iki değişken birbirleriyle ilişkilidir fakat aralarındaki korelasyon

değişken olup, geleneksel anlayışta varsayıldığı kadar kuvvetli değildir. (Spector, 1997: 55-57)

Judge, Thoresen, Bono ve Patton'un analizinde yer alan modellerden bir kısmı, iş tatmini ve performans ilişkisinin tek yönlü olduğunu gösteren bu modellere göre ya iş tatmini performansı doğurur, ya da performans iş tatminini doğurur. (Judge vd. 2003: 407) İki nedensel ilişkiyi bulmak için yapılan boylamsal araştırmaya göre iş tatminin performansı etkilemesi, tam tersi bir nedensel ilişkinin ortaya çıkmasından daha olasıdır. (Koys, 2001: 101) Bu bulguya rağmen, iş tatmininin iş performansını sağlaması olası olmakla birlikte, tam tersi de olabilir. Çalıştığı işten hoşnut olan işgö- renlerin güdülenmelerinin daha yüksek olmasının daha fazla ve daha verimli çalışma- larına yol açması bunun bir sonucu olarak iş görenlerin performansların daha yüksek çıkması beklenebilir. Bununla birlikte, performansı daha iyi olan işgörenlerin işlerini daha çok sevmeleri olasıdır, çünkü işgörenler iyi performanslarından ötürü çoğu za- man ödüllendirilirler. (Spector, 1997: 56) İşgörenlerin aldıkları ödüller, tatmin ve per- formans arasındaki ilişkiyi etkileyen değişkenlerden biridir. Çünkü iş tatmini ile performans arasındaki korelasyon, iyi performansın ödüllendirildiği işlerde, ödüllendirilmediği işlere nazaran, daha yüksek çıkmıştır. (Jacobs ve Solomon, 1977: 417) Ayrıca, işgörenlerin adil bir biçimde ödüllendirildiklerini hissetmeleri, tatmin düzeylerinin artmasını ve artan iş tatmini de daha yüksek performans göstermelerini sağlayacaktır. (Luthans, 2005: 57)

Tatmin ve performans ilişkisini etkileyen değişkenlerden diğeri ise, işgörenlerin becerileri ile işin gerektirdikleri arasında uyum sağlanmasıdır. Çünkü işgörenlerin be- cerileri ile iş uyumu sağlandığında performansın arttığı gözlenmiş; işlerini daha iyi şekilde yapabilen ve daha iyi performans gösteren işgörenlerin, daha yüksek iş tatmini duymaya eğilimli oldukları belirtilmiştir. (Caldwell ve O'Reilly, 1990: 648)

Judge, Thoresen, Bono ve Patton'un yaptıkları nitel analizde. (Judge vd. 2003: 379), belirlenen modellerden diğeri ise, iş tatmini ve performans arasında koşullu ilişkiyi esas alır. Karşılıklı ilişkiye dayanan bu modelde ileri sürülen teoriye göre, koşullu ilişki iş tatmini türüne göre belirlenir. Eğer dışsal iş tatmini varsa, iş tatmini performansı artırır; fakat eğer içsel iş tatmini varsa, performans iş tatminini artırır.

İş tatmini ve bireysel performans arasındaki ilişkinin ölçüldüğü araştırmalara göre, iki değişken arasında zayıf ve dolaysız aynı yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin yükselmesi, devamsızlık ve işten ayrılma oranlarında. (Barber, 1986: 25) azalmayı sağladığı için, dolaylı olarak da olsa bireysel

performanslarını artırmaktadır. İş tatmininin bireysel performansa doğrudan olumlu etkisi olmasa da, bölüm (Adsit vd. 1996: 62) ve örgüt düzeyinde performansı doğrudan etkilediğini tespit eden araştırmalar vardır. (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000: 963)

Alanyazında iş tatmini ile ilişkilendirilen kavramlardan bir diğeri örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı. (ÖVD), gönüllülük esasları çerçevesinde tanımlanan önceden şekillendirilmiş kuralları belli ödüllendirme sistemlerince eksiksiz olarak değerlendiremeyen ancak bütünsel olarak ele alındığı vakit örgütün fonksiyonlarının etkin ve etkili olarak yapabilmesine yardımcı olan davranışlardır. (Luthans, 2005: 219) ÖVD, birçok araştırmacı tarafından beş boyutlu bir model olarak kabul görmüştür. Yapılan meta analizlerine göre. (Hoffman vd. 2007: 555), söz konusu bu beş boyut, ÖVD değişkenini en iyi açıklayan boyutlardır ve ÖVD bir üst düzey faktör olarak örgütsel davranışlar ile ilişkilendirilebilir. ÖVD'nin bu boyutları; fedakarlık, genel uyum. (vicdanlılık), vatandaşlık erdemi, sportmenlik ve nezakettir. Fedakârlık, yeni işe başlayanları zorunluluk olmasa da yönlendirmek ve ağır iş yükü altında işgörenler a yardım etmek gibi başkalarına gönüllü olarak yapılan yardımı; genel uyum, (vicdanlılık) dakik olmak ve zamanı boşa harcamamak gibi iyi bir işgören tanımına uyan davranışlar sergilemeyi; vatandaşlık erdemi, örgütle ilgili konulara yapıcı ve sorumlu bir katılım sağlamayı; sportmenlik, küçük ve geçici kişisel sorunlar ve istenmeyen durumlar karşısında sabırlı olmayı; nezaket, iş arkadaşlarından kaynaklanan sorunları engellemek ve harekete geçmeden önce başkalarının fikrini almak gibi davranışları ifade eder. (Organ ve Ryan, 1995: 782)

Yukarıda belirtilen boyutları ve gönüllülük esasına dayandığı gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, ÖVD'nin iş tatmini ile ilişkili olduğu söylenebilir. Bir başka ifadeyle, işlerinde mutlu olan insanlar, örgütte yapmakla görevli oldukları işlerin ötesinde, kendilerinden istenmediği halde örgüt faydalı olmak isteyebilirler.

Yapılan araştırmalarda ÖVD ve iş tatmini arasında yöndeş ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanında ÖVD'nin işe karşı tutumlar. (iş tatmini ve örgüte bağlılık) ile olan ilişkisi biçimlendirilmiş bir şekilde göstermek zorunda olduğu performans. (zorunlu performans) ile iş tutumları arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. (Hoffman vd. 2007: 782)

Kişilik özellikleri ile ilişkilendirildiğinde ÖVD, işbirliği yapmayı istemek, yardımseverlik, başkaları için kaygılanmak, vicdanlı olmak gibi kişilik özelliklerini yansıtır. (Luthans, 2005: 220) ÖVD'nin örgüte ve bireye yönelik davranışlar olmak üzere iki grupta incelendiği bir araştırmada, her iki davranış grubunun farklı potansiyel

belirleyicileri olduğu tespit edilmiştir. Bireylere yönelik davranışların, empati kurma ve başkaları için kaygılanma özelliği ile; örgüte yönelik davranışların ise, işte eşitlik algısı ve tanınma isteği ile anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İşyerinde algılanan adalet ile ÖVD arasında anlamlı ilişki olduğu. (Tepper ve Taylor, 2003: 105), işlemsel adaletin algılanan örgütsel destek aracılığı ile ÖVD'yi olumlu etkilediği. (Moorman vd. 1998: 351) tespit edilmiştir.

Alanyazında iş tatmini ile ilişkilendirilen kavramlardan biri olan devamsızlık ile ilgili teoriler, iş tatmininin, işgörenin devamsızlık kararı üzerinde çok önemli rolü olduğuna; işini sevmeyen insanların, işe gelmekten kaçmak isteyecekleri iddiasına dayanır. İş tatmini ile devamsızlık arasındaki bağlantıyı konu edinen araştırmalarda, bu iki değişken arasındaki ilişki ters yönlü fakat düşük düzeyde çıktığından, bu iddiayı destekleyen deneysel kanıtlar bulmak oldukça zordur. (Scott ve Taylor, 1985: 599)

İş tatmini ile devamsızlık arasındaki ilişkinin zayıf olmasının sebeplerinden biri, devamsızlığı iş tatmini dışında etkileyen başka faktörlerin olmasıdır. İnsan, işe gelmek istememenin dışında, hasta olduğu için, aile üyelerinden biri hasta olduğu için, yorgun olduğu için ya da kişisel işleri dolayısıyla devamsızlık yapabilir. Bu sayılan sebepler arasında, işe gelmek istememenin dışındaki sebepler iş tatmini ile ilişkili olmak zorunda değildir. Dolayısıyla iş tatmininin rolünü anlayabilmek için, işe gelmemenin olası diğer sebepleri göz önünde bulundurulmalıdır. (Spector, 1997: 59)

Steers ve Rhodes, 104 deneysel çalışmayı inceleyerek, işgörenlerin düzenli olarak devamsızlık yapmalarının sebeplerini iki grupta toplamıştır. (George ve Jones, 2005: 89)

**Tablo 1.1:** Devamsızlığa Etki Eden Faktörler (Kaynak: George ve Jones, 2005: 89).

İşe devam motivasyonunu etkileyen faktörler	İşe devam etme yeterliliğini etkileyen faktörler
a) İş tatmini	a) Hastalık ve kazalar
b) Örgütün devamsızlık ile ilgili politikaları	b) Ulaştırma sorunları
c) Diğer Faktörler	c) Ailevi sorumluluklar

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, devamsızlığı etkileyen faktörler, işe devam motivasyonunu etkileyen faktörler ve işe devam etme yeterliliğini etkileyen faktörler olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bu gruplandırma aynı zamanda devamsızlığın, gönüllü ve gönüllü olmayan devamsızlık olarak gruplandırılmasıdır.

İş tatmini, bu faktörler arasında, işe devam etme motivasyonunu etkileyen yani gönüllü devamsızlığa sebep olan faktörler arasında yer almaktadır. (Steers ve Rhodes,

1978: 391) Bu faktörlerden örgütün devamsızlık politikası, yapılan araştırmalarda devamsızlık üzerinde etkisi tespit edilmiş faktördür. Bu araştırmalara göre, işgörenin devamsızlık davranışı, aynı grupta ya da örgütte çalıştığı iş arkadaşlarının devamsızlıklarının sürekliliğine, faydası ve maliyeti hakkındaki düşüncesine bağlıdır. (Spector, 1997: 62)

İş tatmini, bir işgörenin, çalıştığı örgütten kalıcı olarak ayrılması. (George ve Jones, 2005: 90) olarak tanımlanan işgücü devir hızını etkileyen faktörler arasında yer alır. İş tatmini düzeyi arttıkça işgücü devir hızı azalmaktadır. İş tatmininin yanı sıra, işgücü devir hızı etkileyen faktörler arasında yaş, işletmedeki görev süresi, örgütsel bağlılık, genel ekonomik durum gibi değişkenler de yer alır. Birçok işgören, mevcut işlerinden tatmin olsalar da, daha iyi koşullarda çalışabilecekleri başka örgütlere geçmek isterler. Fakat birçoğu da işlerinden tatmin olmadıkları halde, işletmelerin küçüldüğü, başka işletmelerle birleştiği veya başka işletmeler tarafından ele geçirildiği bir ekonomik ortamda, mevcut işlerinde kalmak durumundadırlar. (Luthans, 2005: 221)

İşgörenlerin gönüllü olarak işten ayrılması, örgütün sürekliliğini tehdit ettiği ve örgüte pahalıya mâl olduğu için yöneticiler açısından önemlidir. Örneğin işgücü devir hızındaki artış, yeni eleman alımı ve eğitimi gibi doğrudan maliyetlere; rakiplere kaptırılan işler, insan sermayesinin kaybedilmesi, mevcut işgörenlerin moral düzeylerinin azalması gibi dolaylı maliyetlere sebep olmaktadır. (Baysal ve Tekarslan, 1996: 265)

### **1.5 İş Tatmini Üzerine Teorilerin Genel Değerlendirmesi**

Alanyazında iş tatminini incelemek üzeri tasarlanan birçok teori mevcuttur. İş tatmini ile ilgili teoriler güdüleme ve performans ilişkileri çerçevesinde ele alınmıştır. Güdüleme ve iş tatmininin ilişkisini konu edinen teoriler kapsam teorileri, performans ile iş tatmini arasındaki ilişkileri konu edinen teoriler beklenti teorileri ismi ile anılmaktadır. (Lawler III, 1994: 84)

Kapsam teorileri bireyin kendi gereksinimlerini merkeze alarak kurgulanan teorilerdir güdüleme kurumlarına dayandırılmaktadırlar. (Brief, 1998: 20)

İnsan davranışlarının karmaşık olması nedeniyle güdüleme kuramlarından hiçbiri tek başına güdüleme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamamaktadır. Bu ise güdüleme kuramlarının eksik yönüdür. (Toker, 2007: 94)

Bu kapsamda iş tatminini açıklaya bilmek adına pek çok teori ortaya atılmış ve pek çok görgül araştırma yapılmıştır. Bu çerçevede, iş tatmini kavramını açıklamak amacıyla teorik ve görgül çok sayıda çalışma yapılmıştır. Maslow'un (1943) kendisi

ile özdeşleşen İhtiyaçlar hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in (1966) Çift faktör teorisi, McClelland'ın başarı güdüsü kuramı ve Alderfer'in ERG teorisi kapsam teorileri olmakla birlikte iş tatmininin inceleyen öncü akademik çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. (Brief, 1998: 20)

Maslow'un ortaya attığı ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında ve Herzberg'in çift faktör kuramında insanın davranışlarına etki edebilen ihtiyaçları üzerine odaklanılmış. İhtiyacın olmasının davranışı şekillendirebileceği ön bir varsayım olarak kabul edilmiştir. Fakat, gereksinimlerin varlığının tek başına insanları eyleme geçirmeye yetmeyeceği, buna ilaveten umulan davranışın yapılması halinde ihtiyacın karşılanacağına yönelik beklentilerin varlığına ihtiyaç olduğu savı ortaya atılmış ve bu yönde de pek çok kuram geliştirilmiştir. (İncir, 1990: 11)

Beklenti teorileri Victor Vroom'un Beklenti Kuramı, Lawler ve Porter'in temellendirdiği Edimsel Şartlanma Teorisi, Locke'un geliştirdiği amaç teorisi, J. Stacky Adams'ın Eşitlik Teorisinden müteşekkildir. İş tatminine açıklama getirmeye çalışan bu kapsam teorileri iş tatminini tanılamak maksadıyla ihtiyaç tatminini ve elde edilen iç ve dış faktörleri incelemektedir. Öte yandan beklenti teorileri ise iş tatminini açıklamak maksadıyla değerlerin, beklentilerin ve gereksinimlerin birbirleriyle etkileşimini incelemektedir.

## **1.6 İş Tatmini Konusunda Engelli İşgörenlere Yönelik Yapılan Çalışmalar**

İş tatmininin oluşmasında etkili olan faktörleri kişiye ve işletmeye ilişkin faktörler olarak ayıracak olursa engelliler üzerine yapılan çalışmalarda Yaş Cinsiyet Eğitim düzeyi gibi bireysel faktörlerin incelendiği görülmektedir.

### **1.6.1 Kişisel Faktörler**

Araştırmalarda genel olarak engelli olmayan çalışanlarda olduğu gibi yaş ve çalışma süresine bağlı olarak engelli işgörenlerin iş tatminleri yaşları ilerledikçe artmakta olduğuna dair sonuçlara ulaşılsa da yaşın engelli olmayan işgörenlerce normal kabul edildiği 40-50 yaşından sonra engellilerde önemli ölçüde düşebildiği belirtilmiştir. (Deniace Andreas, 1995: 345) İş tatminindeki düşüşün sağlığın bozulması ile kişinin genel tatminin düşmesine ve kendini gerçekleştirme yollarının dramatik ölçüde azalmasına bağlanabilir. (Akt. Gözen, 2007: 24-25)

Sonuç olarak engelli işgörenlerin yaşları ile iş tatminleri arasında engeli olmayan iş görenlerle benzer şekilde oluştuğuna ancak iş yaşamı dönemlerinin süre olarak farklı yaşlarda farklı evrelere işaret ettiğine ilişkin düşünceler haklılık kazanmaktadır.

Cinsiyet ile engelli çalışanların tatmini arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar tam bir tutarsızlık sergilemektedir. Yapılan çalışmalarda engelli bireylerde cinsiyet değişkeninin iş tatmininde etkili olduğunu ortaya koymasına karşın erkeklerin mi yoksa kadınların mı daha yüksek düzeyde tatmin elde ettiği konusunda birbiri ile tutarlı olmayan sonuçlar elde edilmiştir.

Hulin ve Smith. (1967) iş tatmini hususunda erkek ve kadın işgörenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğunu kadınlarda iş tatminini daha düşük olduğunun altını çizmektedir. (Biçer, 2005: 47) Bu konuda engelli kadınların özellikle Ortadoğu toplumlarında engelli erkeklere kıyasla daha vasıfsız işlerde çalışmaları ve sosyo kültürel rollerini farklı görmeleri nedeni ile olduğu düşünülmektedir. (Uyargil, 2008: 23-24)

Bununla birlikte engelli erkeklerin engelli kadınlara oranla daha düşük düzeyde iş tatminine sahip olduğunu gösteren çalışmalarda mevcuttur. Bunun sebebi muhtemelen Engelli erkeleri ve engelli kadınların yaptıkları işlerden farklı beklentilere sahip olması olabilir. Ayrıca karşılaştırma grupları da farklılık gösterebilir. Ayrıca engelli erkekler ile engelli kadınların farklı türde işler yaptığı da görülmektedir. (Gazioğlu ve Tansel, 2002: 5)

Engelli kadın çalışanların sosyo kültürel normlar nedeni ile erkeklerden daha yüksek iş tatminine sahip olduğuna ilişkin özellikle çalışmalar olduğu gibi özellikle kuzey Avrupa ülkelerinde engelli çalışanların iş tatminlerinin cinsiyetleri ile farklılık göstermediğine ilişkin bulgular rapor eden çalışmalarda vardır. (Korman, 2008: 187)

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: 179)

Eğitim genel manada iş tatminin etkileyen en önemli kişisel faktörlerden biridir. Genel olarak iş tatminin eğitimle düştüğü söylenmektedir. Ancak burada önemli olan konun çalışma değerleri eğitim almanın maliyeti örgütsel beklentiler işteki terfi olanakları arasında bir dengenin sağlanmasıdır. Engelli iş görenlerde eğitim seviyesinin yükselmesi iş tatmininde kararsızlıklar oluşturmaktadır. Bazı işlerde görece yüksek düzeyde öğrenim engeli işgörenlerin ilkökul ortaokul seviyesinde

öğrenim görmüş engellilerden unvan ve pozisyon olarak daha üstte olsalar bile iş tatminlerini daha düşük olduğu bilinmektedir. (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 338)

Engelli işgörenlerin eğitim düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye dair yapılan kimi çalışmalarda yüksek eğitim almış işgörenlerin daha az eğitim almış işgö- renlere göre daha yüksek iş tatmini gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Ancak böyle bir sonucun engelli işgörenlerde eğitim düzeyleri yükseldikçe eğitim düzeyine uygun başka bir iş bulamayacaklarını düşündürdüklerinden diğer bir değişle iş gücü piyasadaki oldukça sınırlı iş bulma şanslarından ileri geldiği düşünülebilir. (Baysal ve Paksoy, 1999: 10) Genel olarak engelli çalışanların eğitim düzeylerine ve engellerine uygun işlerde çalışmaları durumunda iş tatminlerinin arttığı söylenebilir.

### **1.6.2 Örgütsel Faktörler**

Yapılan işin gösterilen çabanın bir karşılığı olan ücret engelli olsun olmasın tüm çalışanlar için önemli bir iş tatmini faktörüdür. Ücreti yalnızca ödenen maaş değil ödüllendirme ve diğer imkanlar ile sağlanan maddi fayda şeklinde belirmekte fayda vardır. Ancak bu ödüllendirme ve diğer haklar verilirken işveren oldukça özenli davranmalı kaldırılması durumunda sebep olduğu tatminsizlik ve kalıcı moral bozukluğunun yaratabileceği olumsuz etkiler göz ardı edilmemelidir. (Yiğenoğlu, 2007: 45)

Engelli iş görenlerin ücret tatminleri konusunda kayda değer ilk faktör ücretin kendisi olmakla birlikte ona çok yakın bir etkiye sahip ikinci faktör ücretlendirmenin adil yapılıp yapılmadığına ilişkin oluşan adil ücret algılarıdır. (Telman ve Ünsal, 2004: 39) Engelli iş görenler kendi yaptıkları iş çıktısı ile engelli olmayan işgörenlerin iş çıktılarını kıyaslamakta burada bir adaletsizlik algılamaları durumunda tatminsizlik ortaya çıkmaktadır. (Güner, 2007: 59)

Tüm iş görenler işin yapılan işin niteliklerini işgörene uygun olmasının performans ve iş tatminine olumlu katkı sağladığı söylenebilir.

Engelli işgörenin kendi nitelikleri ile işin niteliklerini uyumlu olması engelli iş- görenin işe yaradığını düşünmesi ve bu sebeple işinde mutlu olması engelli çalışanlara has olarak ortaya çıkan bir durumdur. Bu durumda engelli iş gören yaptığı işi önemsemekte zaman zaman kendini yaptığı iş ile ifade edip özdeşleştirmektedir. Aksi durumda işi ile nitelikleri uyuşmayan engelli işgören kendini çevreden soyutlamakta kendisini verilenle yetinen artı değer üretmeyen bir hal almaktadır. (Alica, 2008: 10)



Engelli işgörenler de diğer işgörenler gibi çalışma ortamında kişisel rahatlıklarına önem vermektedir. Bunun yanında engelli işgörenler iş yapılmasını kolaylaştırıcı bir çevre ile de yakından ilgilenmektedir. Engellilerin iş ortamlarının engellilerin engeli göz önünde tutularak onlara özel olarak hazırlanması engellilerin çalışma ortamına adapte olmalarını kolaylaştırmaktadır bu durumun engellilerin iş tatminlerini yükselteceği düşünülmektedir. (Robbins, 1991: 1992)

## **1.7 İş Tatminin Ölçeği**

### **1.7.1 İlk Alt Boyut (İçsel Tatmin)**

Başarı işin kendisi, işini hakkıyla yapma, takdir edilme, tanınma, kendi işinin sorumluluğunu alabilme, terfi konusuna veya yaptığı işte yükselmeye daha önemli daha yüksek statülü bir pozisyona örgütte sahip olma gibi işin içerisinde işin kendi niteliğine ilişkin bir tatminkarlığı işaret eden öğelerden oluşmaktadır. İçsel tatmin Alt boyutunun maddelerinden alınan skorların ayrı ayrı toplanıp 12 ile bölünmesi sonucu içsel tatmin puanı oluşmaktadır.

### **1.7.2 İkinci Alt Boyut (Dışsal Tatmin)**

İşletme yönetimi, işletmenin yönetim politikası, denetimin şekli ve usulleri işgörenin bağlı bulunduğu yönetici, çalışma arkadaşları, astlar ile ve üstler ile ilişkiler, ücret çalışma şartları vb. yapılan işin kendisine dahil unsurlardan ileri gelen bir tatminkarlığa işaret eder. Boyut maddelerinden ayrı ayrı elde edilen puanlar toplanıp 8'e bölünmesi ile dışsal tatmin skoru oluşmaktadır. (Weiss vd. 1967: 4)

### **1.7.3 Genel Tatmin**

Genel Tatmin iş görenin yapmakta olduğu işe ilişkin tatminini tüm yönleri ile ele alınması olup ölçekte bulunan 20 sorunun tamamının ayrı ayrı puanlanıp aritmetik ortalamalarının alınması ile oluşan bir puandır.

Minnesota İş Tatmin Örneği Kısa Formun uhdesinde yer alan alt boyutların bazı çalışmalarda farklılıklar gösterdiği belirtilmiştir. Ölçekte bulunan maddelerden bazıları çalışmadan çalışmaya içsel ve dışsal tatmin arasında yer değiştirdiği rapor edilmiştir. Bu bağlamda Orijinal Minnesota İş Tatmin Ölçeği kısa formunda dışsal tatmin faktörü olarak tanımlanan takdir edilmenin kültürden kültüre içsel tatmin boyutu içine girdiği

zaman zaman ise ölçeğin genel tatmini boyutunun ölçeği tek faktörlü gibi çıkarta bileceği özetle ölçeğin farklı faktör yapıları sergileye bileceği rapor edilmiştir. (Schriesheim vd. 1993: 402; Hirschfeld, 2000: 258; Hancer vd. 2003: 95)

Schriesheim vd. (1993: 402) yürüttüğü çalışmada Minnesota İş Tatmin Ölçeği Kısa Formunun faktör yapılarında gösterilen maddelerin farklı boyutlarda yer alabildiği ve farklı faktör yapısı gösterdiği görülmektedir. Örneğin Orijinal Minnesota İş Tatmin ölçeği içsel tatminde olduğu söylenen “güvenlik” maddesi içsel tatmin boyutu içerisinde yer alırken dışsal tatmin faktörü maddesi gibi davrandığına ilişkin bulgulara ulaşmıştır.

Benzer biçimde Hirschfeld. (2002: 258), Minnesota iş tatmin ölçeğinin farklı faktör yapısı gösterebildiğine değinmiştir. Ayrıca Hancer ve George (2003: 95) tarafından yürütülen çalışmalarda da Minnesota İş Tatmin Ölçeği Kısa Formu'nun farklı faktör yapıları göstere bildiği bazı çalışmalarda bazı faktör maddelerinin farklı boyutlarda yer alabildiği de ortaya çıkartılmıştır.

### **1.8 İş Tatmini İle İlgili Yapılmış Çalışmalar**

Top. (2012: 258) İstanbul'da bulunan Sağlık Bakanlığı'na bağlı toplam 5 adet eğitim araştırma hastanesinde çalışan 254 hemşire ve 304 tabip toplam 558 işgören örneklem ile yaptığı çalışmada örgütsel güven ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında güçlü eş yönlü ilişkilerin bulunduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerden örneklem aldıkları çalışmalarında örgütsel bağlılıkla iş tatmini arasında olumlu kuvvetli aynı yönde bir bağlantının varlığını tespit etmişlerdir. (Karataş ve Güleş, 2010: 84)

Castillo ve Cano. (2004), kendi fakültelerinde iş tatmininin açıklama kabiliyeti olan faktörleri konu alan çalışmalarında Herzberg ve Maunser tarafından ve hijyen faktörleri modeli çerçevesinde açıklama getirilen iş güdüleme modeli ve Snyderman'ın (1959) iş motivasyonu ve hijyen faktörleri modeli çerçevesinde, akademisyenlerin iş tatmini seviyelerindeki varyasyonları belirlemek istemiştir. İlâveten aynı çalışmasında iş tatmininin tek ve çok maddeli faktörlere uygun olma seviyesini de araştırmışlardır. Çalışmalarında kendi fakültelerinde umumi olarak iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğunu lakin kadın fakülte mensuplarının. (gerek idari gerek teknik gerek akademik tüm çalışanları kapsayacak bir şekilde) erkelere oranla daha az memnun oldukları sonucunu elde etmişlerdir. “Yapılan işin kendisi” faktörünün ilk sırada güdüleme sağlayan faktör olduğunu son sırada güdüleme

sağlayan faktörün işe “çalışma koşulları” olduğu sonucunu rapor etmişlerdir. İş tatmini le Demografik özellikler arasında güçlü bir ilişki olmadığı sonucunu elde etmişlerdir. İş motivasyonu ve hijyen faktörlerinin tamamının kısmen ya da önemli düzeyde iş (meslek) tatmini ile ilişkili olduğu rapor edilmiştir.

Camphell ve vd. (2004) örgüt içi vazifelerin yapılması süreci içerisinde ast ve üstlerin karşılıklı olarak birbirine danışma imkanının olduğu işgörenlerin karar alma süreçlerine, alınan kararlara, iş tanımlarının oluşturulması ve değiştirilmesi süreçlerine dahil olabildiği örgütsel yapılar da işgörenlerin iş tatmin düzeylerin genel oranlara kıyasla daha yüksek olduğu neticesine ulaşmışlardır.

Akman vd. (2006) akademisyenlerin iş tatminini etkileyen faktörleri incelediğinde, kıdem, akademik unvan ve cinsiyet faktörlerinin önemli farklılık yarattığını tespit etmiştir.

Gül ve Oktay. (2009) iş tatmini, ücret, kariyer performans arasındaki ilişkilere yönelik olarak yaptıkları çalışmalarında demografik özelliklerden sadece eğitim düzeyinin iş görenlerin demografik özelliklerden yalnızca eğitim düzeyinin işgörenlerin iş tatmini, ücret, kariyer performans düzeyleri eşanlı farklılaştırma gücünün olduğu yönünde sonuçlar elde etmişlerdir.

Karataş (2010) Örgütte işgörenlerin yönetime katılmalarının işgörenlerin iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırdığı bir model dahilinde işgörenlerin yönetime katılma seviyelerinin işgörenlerde iş tatminlerini nasıl etkilediği üzerine etkisini ölçmek üzerine tekstil sektöründe çalışan işgörenler üzerinde uyguladığı anket sonucu iş görenlerin yönetime katılmasının faydalı olacağı yönünde iyileştirme önerilerinde bulunmuştur.

Zeynel ve Çarıkçı. (2015) turizm sektöründe çalışan işgörenler üzerinde güdülenme düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek için yürüttükleri çalışmada iş tatmini ve güdülenme konusunda temel farklılıkların beklenti ile mevcut algılamalar arasındaki farktan ileri geldiğini iş tatmininin işgörenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici bir etki yapabilme gücünün olduğunu belirlediklerini rapor etmişlerdir.

Kara. (2010) mutluluk ve başarıyla iş tatminini arasındaki bağlantıyı irdelenmiştir. Çalışmada demografik değişkenlerine ilişkin çözümlerinin sonucunda iş tatmininin unvan ve gelir düzeyine bağlı olarak farklılık gösterirken, başarının yalnızca gelir düzeyinin değiştiği durumlarda değiştiğini mutluluk düzeyinin ise sadece işgörenin kıdemine bağlı olarak değişim gösterdiği yönünde bulgular elde

etmiştir. İş tatmini ile mutluluk arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespitine ulaşılmıştır. Çalışmada mutluluğun mu daha etkili olduğu yönündeki karşılaştırmalı sorunun cevabı da başarı olarak bulunmuştur.

Machado vd. (2011) üst düzey akademik kurumlardaki akademik kadronun akademik memnuniyet ve güdülenmesine etki eden faktörleri ve boyutları bulabilmek amacıyla akademik kadronun iş memnuiyeti ve güdülenmesinin, kurumun kalitesinin kurumda verilen eğitimi kalitesinde önemli roller alabildiğini söylemiş Özel üniversitelerde akademik kadronun tatminin ve motivasyonunu kamu üniversitelere kıyasla daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Mamiseishvili ve Rosser. (2011), iş tatmini ile fakültelerin gösterdiği mesleki verimliliğin arasındaki ilişki üzerine araştırmalarda bulunmuş. Akademisyenlerin mesleki verimlilikleri ile iş tatminleri ilişkilerini belirlemek için teorik güdülenme teorilerinden beklenti teorisine dayandırmıştır. Elde edilen bulgulara göre yapısal eşitlik modeli artan lisans öğrenim süresi hizmet verimliliğinin fakültelerindeki akademik personelin mesleki verimliliği arasında kayda değer düzeyde ters yönlü bir ilişki vardır. Yüksek öğretim kurumlarında çalışan akademisyenler için daha iyi bir iş ortamı sağlayabilmek ve yaptıkları işten ve mesleklerinden duydukları hoşnutluklarını sürdürme bilmek için ödül yapılarını, değer sistemlerini ve fakültelerdeki işleyiş sistemlerini tekrar düşünmeleri gerekmektedir.

Dağdeviren (2011) akademisyenlerde iş tatminini üzerinde etki gösteren faktörler üzerine yaptıkları çalışmada gelir seviyelerine göre iş tatmini seviyeleri arasında anlamlı farkların olduğu tespit edilmiştir. İş tatminini etkileyen faktörler konusunda yapılan çalışmada önemli farklar tespit edilmiştir. İş tatminin yaş, öğrenim durumu toplam hizmet süresi anlamlı ilişkiler belirlenmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

#### 2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi

Tüm örgütlerin ortak temel amaçları arasında gösterilen süreklilik, İşgörenlerin örgütle ve diğer işgörenler ile uyumlu olmalarıyla sağlanabilir. İş görenlerin örgütün amaçları etrafında birleşmeleri bu amaçlar etrafında emek ve çaba sarf etmeleri birbirine benzer veya yakın hedefleri benimsemeleri durumunda daha kolay olmaktadır. Bu yolla İşgörenlerin örgütle arasındaki bağlar kuvvetlenmekte örgütsel hedeflere daha kısa sürede etkin bir biçimde ulaşılabilmesinden bahsedilebilmektedir. (Yalçın ve İplik, 2007: 483)

Örgütlerin ana hedefi olarak gösterilen süreklilik ancak işgörenlerin örgütün kalınlığıyla ve birbirleriyle uyum içinde olmaları halinde ulaşılacak bir hedefdir. İşgörenlerin uyum içinde çalışmaları ise ancak birbirine benzer hedeflere sahip olmalarının sonrasında gündem olabilmekte birbirleriyle benzer ve yakın hedefleri olan işgörenler örgütün hedefleri etrafında toplanmaktadır.

Bu şekilde ortak hedefleri olan İşgörenlerin örgütlerine bağlılığı artmakta yaptıkları işleri örgütün ve kendilerinin amaçları ile örtüştüğü konusunda ikna olan iş görenlerin işletmeye katılımı ve işletmeye gönüllü katkıları artmakta iş görenin içinde bulunduğu işletmenin amaç ve değerlerine yüksek bağlılık göstermesi işletmenin etkinliğinin armasını şeklinde ifade edilen örgütsel bağlılık kavramının çeşitli tanımları mevcuttur. Buna göre;

İşgörenin işyeri ile arasında bulunan psikolojik bağı ifade eder bu bağ işgörenin örgütte kalmaya devam etmeye örgütün hedeflerine dönük bir biçimde çaba sarf etme arzusu olarak tanımlanabilir. (Yalçın ve İplik, 2007: 485)

Örgütsel bağlılık bireyin örgütle bütünleşebilmesi için gerekli rölativistik güç, örgütün amaçlarına uygun olacak şekilde davranmak için gerekli olan içselleştirme gayretlerinin toplamının ölçüsü; mesleğe bağlılık, mesleğe yönelik tutumları, kişinin

yaptığı görevlere dönük olarak çalışma motivasyonu gibi farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. (Özmen Timurcanday vd. 2005: 3)

Geçmişten günümüze örgütsel bağlılık 1950'li yıllardan günümüze birçok araştırmacılar tarafından konu edinilmiştir, araştırmacılar örgütsel bağlılığı değişik boyutlarda irdeleyen bir çalışma alanyazına kazandırılmıştır. Bu çalışmalara gösterilen ilginin gider arttığı gözlemlenmektedir. Bununla ilgili bazı sebepler aşağıda sıralanmıştır. (Bayram, 2006: 126-127):

- a) Örgütsel bağlılıkla istenilen iş yapma davranışı. (şekli) ile arasındaki ilişki,
- b) Örgüte bağlılığın, işten ayrılma niyeti üzerinde iş tatmininden daha etkili olup olmadığının araştırma sonuçları şeklinde ortaya konulması
- c) Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin performansı ile örgüte bağlılığı düşük olan kişilerin performansının örgüte bağlılıkla ilişkilerinin incelenmesi,
- d) Örgüte bağlılık ile örgütsel etkililik arasında aynı yönlü bir bağlantının olması;
- e) Örgüte bağlılık fedakârlık dürüstlük gibi örgütsel vatandaşlık davranışının ifadeleri ile ilgi kavramlar ile ilişki kavramlar ile bağlantılı olması.

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalara gösterilen ilgi gitgide artmaktadır. Örgütü ile arasında güçlü bağları olan iş görenler daha üretken, yüksek sadakat gösteren verimlilik ve sorumlulukları daha üretmen grup üyesi tavrı sergiledikleri öne sürülmektedir. Örgütsel bağlılık, işgörenin diğer üretim faktörleri gibi olmadığını işgöreni örgütten çıkarmanın özellikle kısa dönemde faydadan çok zarar getireceğinin anlaşılması günümüzde artan rekabet koşulları dolayısıyla nitelikli iş görenleri bulma ve onları örgütte tutmanın yanında onlardan alınan olumlu katkının ancak İşgörenlerin örgütsel bağlılığının artırılması ile mümkün olduğu gerçeği ortaya çıkmıştır. (Saridede ve Doyuran, 2004: 13)

Örgütlerin varlıklarını sürdürmesi için üyelerinin bilgi ve beceriler işlerine gösterdikleri ilgi ve alaka ile yakın ilişki içindedir. İşgörenler kendilerine verilen iş yaparken sarf ettikleri çaba ve gösterdikleri yetenekleri örgüt varlığının sürülmesi için yeterli gelmemektedir. Örgütün güçlenmesi iş görenlerin örgüte karşı sahip oldukları olumlu duygular ile yakından ilişkilidir. İşgörenin işgörene gereklilikler kadar işe ve örgüte karşı olumlu duygulara sahip olması da gerekir. İş görenler ile örgüt arasındaki bağlar ne kadar güçlü ise örgütün sür- dürüle-bilmesi için gerekli psikolojik güç o derece yüksek olacaktır. Bu açıdan üyelerin örgüte karşı sahip olduğu örgütsel bağlılık

çok önemli bir kavramdır. (Bolat ve Bolat, 2008: 76) Yapılan çalışmaların pek çoğunda örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerin daha düşük örgütsel bağlılığa sahip işgörenlere kıyasla örgütsel süreçlere daha yüksek katılım gösterdikleri ve daha verimli çalıştıkları bulguları bulunmuştur. (Obeng ve Ugboro, 2003: 83)

Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri hususunda örgütsel bağlılık başlıca etkenlerden biri olduğu gibi örgütün sürekli ve sonuca dönük hedeflerinden biridir. Örgütsel bağlılığı görece daha yüksek olan üyenin uyumluluğu ve tatmin düzeyi artmakta bu üye daha verimli çalışmakta ve daha üretken olmaktadır. Yüksek sadakat ile yüksek sorumluluk duygusu sergilemektedir. (Balcı, 2003: 16)

Kısaca söylemek gerekirse örgütsel bağlılık örgüt üyelerinin örgütlerinin benimsemesi örgütlerine karşı aidiyet duygularının artması ve örgüt ile kendilerini özdeşleştirerek örgütün parçası olmaktan haz duymalarını Örgütün dış ve iç çevrede gönüllü savunucuları olmaları gibi her örgütte istenilen tutum davranış ve duyguyu sağlamakta önemli rol oynayan bir kavramdır. (Erkmen ve Çerik, 2007: 107-108)

## 2.2 Örgütsel Bağlılık İle Benzer Kavramlar

Bu başlık altında örgütsel bağlılıkla benzer kavramlara yer verilmektedir.

**Mesleki Bağlılık:** ekonomi ve işletme disiplinlerinde mesleki bağlılık örgütsel bağlılıkla ilişkili bir kavram olarak değerlendirilmektedir. (Blau, 2003: 484) Örgütsel bağlılık mesleki bağlılığın öncülleri arasında yer alır ve bu iki kavram arasında aynı yönlü güçlü ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı daha yüksek olan ve iş tatminleri daha yüksek olduğunda bu kişiler mesleklerinde daha bağlı olabilirler bu durumda işgörenin mesleki hedefleri gerçekleştikçe içinde hedeflerini gerçekleştirdiği örgütsel bağlılıkları da bundan olumlu etkilenebilir. (Ceylan ve Bayram, 2006: 106)

İşgörenler mesleklerine sahip olmak ve onları sürdürmek için uzun yıllar harcamakta ve bu yapılan bu harcama(yatırımlar mesleğini işgören için zamanla daha önemli hale getirmekte bunun bir sonucu olarak işgören mesleğine ait değer ve ideolojileri içselleştirme eğilimi göstermektedir. Bu doğrultuda gelişen mesleğe bağlılık 3 alt alt boyutta incelenmektedir. (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5)

1. İşe yönelik genel tutum: İşgörenlerin işe yönelik değer yargılarını içeren bir kavramdır. Bu süreçte iş gören işi ile hayatı arasında özdeşimler kurar "Örneğin" yaptığı işten veya mesleğinden memnun olunmadıkça yaşamdan haz alınmayacağı" tarzında söylemler geliştirebilir.

2. Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde işgören mesleği ile ilgili olarak geleceğe yönelik çeşitli yatırımlar yapmaktadır. İşgören kendisini yetiştirmek ve mesleki kariyerinde ilerleye bilmek için kısa orta ve uzun vadeli planlar yapmaktadır.
3. İşin görece önemi: İşin kendisi ile iş dışı faaliyet ve eylemler arasında yapılan tercihlerin ortaya konulmasıdır. Örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık ile örgütten ya da meslekten ayrılma niyeti arasında doğrudan bir ilişkiden söz edilebilir. Örgütsel Bağlılık veya mesleki bağlılık ile örgütten ayrılma veya meslekten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Keza ayrılma niyeti ayrılma davranışının doğrudan ve en güçlü habercisidir. İş tatmini işte bu ilişkiye aracılık eder. Ayrılma niyeti örgütten veya meslekten ayrılma konusunun da genellikle sürekli ve aynı zamanda bilişsel uyarılmayı aksettirir. Söz konusu uyarılma işgörenin örgütten ayrılmayı, yeni bir iş fırsatı aramasını veya farklı bir ayrılma biçimi (yeni iş kurma, emeklilik, sektör değiştirme vb.) belirler. (Ceylan ve Bayram, 2006: 106)

İş Arkadaşlarına Bağlılık: İş arkadaşlarına bağlılık, işgörenin diğer işgörenler ile ortak değer paylaşması ve onlara yönelik olarak hissettiği bir bağlılığı ifade eder. Arkadaşlara yönelik duyulan bağlılığın bazı faydalar elde edebilmek için bir araç veya kendi başına bir amaç olarak ortaya çıktığı durumlar söz konusu olabilmektedir.

Arkadaş Bağlılığına dönük olarak yüksek güdülenmesi olan işgörenler çok daha yakın daha samimi ilişkiler kurma eğilimindedirler arkadaşlık bağlarına çok önem atfederler geleceğe yönelik bir takım planlar için çaba sarf etmekten önce diğer insanlarla birlikte zaman geçirdikleri onlarla bir şeyleri paylaştıkları, onlarla yardımlaştıkları zaman kısaca onlarla beraber olduklarında aha mutlu olurlar bu tip kişiler bu şekilde insani ilişkiler geliştirebilecekleri örgütlerde ve ortamlarda çalışma yönünde tutum ve davranış sergilerler. Bu tip kişiliği olan işgörenler için arkadaş bağlılığının bir amaç olduğu söylenebilir. Bu tip kişiliği olan işgörenler için örgütten ayrılma arkadaşlardan da ayrılma anlamına geleceği için bu işgörenlerin örgütten kopması daha zor olmaktadır.

Fayda temelli arkadaşlık bağı kuran işgörenler işe iş yerindeki arkadaşlık bağını çalışma ortamı ve iş hayatının doğal bir parçası olarak görme eğilimindedirler bunun bir sonucu olarak bu işgörenler ilişkilerini sosyal karşılıklı fayda üzerine kurarlar bu kişiler için arkadaşlık bağının gücü o bağdan elde ettiği faydayla doğrudan ilişkilidir. (Çöl, 2004: 234)



**İşe Bağlılık:** İşe bağlılık örgütsel bağlılıkla ilişki içinde olan diğer bir kavramdır. İşe bağlılık işgörenlerin örgüt içinde yapmakta oldukları işin kendisine karşı edindikleri duygusal bağlıdır ve bir inançtır. İşe canla başla sarılma ve bağlılık göstermenin cinsiyet, yaş, medeni hal, kişiye bağımlı hayatını sürdüren kişi sayısı, kontrol alanı gibi kişisel faktörlerin yanı sıra örgütün yönetim biçimi kararlara katılım kariyer olanakları gibi örgütsel faktörlerin bir fonksiyonu olduğu; buna karşın sosyalleşme ve kültürün etkisinin işe bağlılığı daha az etkilediği ileri sürülmektedir. (Dağdeviren Gözen, 2007: 42)

**Örgüte Sadakat:** Örgüte Sadakat; işgörenin kendi çıkarlarından önce bağlı bulunduğu örgütün çıkarların gelişmesi veya gerçekleştirilmesi için çaba sarf etmesi ve bu çıkarlara hem aidiyet göstermesini hem de sahiplenmesini ifade eden bir kavramdır. Örgüte sadakatte de tıpkı örgütsel bağlılıktaki gibi örgüte dönük psikolojik bir aidiyet duygusundan söz edilir. Bu duygu kişinin örgüte yönelik hislerinin yüksek seviyede olması ve örgütte bulunma istek ve davranışının birey tarafından sergilenmesi şeklinde tecelli etmektedir. İlâveten örgüte sadakatin uzun süreli bir bağlılık sonucu olarak oluşmuş olabileceği de öne sürülmektedir. (Çöl, 2004: 234)

Örgüte sadakat; örgütü özellikle örgütün dışındaki insanlara ve yapıları övmeyi örgütü dış tehditlerden ve dışarıdan gelebilecek tehlikelerden korumayı ve savunmayı, ayrıyeten normal dışı şartlarda dahi örgüte bağlı kalmayı bünyesinde bulundurur. Diğer taraftan örgüte sadakatin olması, örgütün sergileyeceği genel başarı açısından işgörenin örgütün genel başarısının artması için daha fazla zaman harcamayı ve gayret göstermeyi örgüt içinde daha iyi niyetli olmayı teşvik eder örgüt içinde iş birliği ve takım ruhunu artırıcı yönde etki ettiğine dair iddialar mevcuttur. Örgütlerine sadık işgörenler içinde buldukları ekip grup topluluğu örgüt hedefleri doğrultusunda desteklerler dahası genel fayda sağlayıcı işlere ek olarak fazladan çabalamaya ve ellerinde bulunan kaynakları örgüt için harcamaya gönüllü olurlar. (Koç, 2009: 204)

**İtaat:** İtaat kaynağı noktasında bağlılıktan farklılaşır İtaat kaynağını bireyin dışından(dışarıdan) alan bir görev duygusu olarak tanımlanır. Karşı konulmayan bir otoriteye verilen otorite kaynaklı bir emre dayanmaktadır. Bireyler genelde verilmiş olan emir ve yasalara uymamaları sonucunda katlanmak zorunda kalacakları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için itaat davranışı gösterirler. Oysaki örgütsel bağlılık dışarıdaki bir güçten kaynaklı değildir İçsel bir görev duygusudur. İçsel olması sebebiyle dışarıdan emirlerle oluşturulabilmesi mümkün değildir. İnsanlar genellikle itaatkarlığı bağlılık davranışının bir bileşeni olarak düşünürler fakat itaatkarlığı

bağlılık kapsamında ele almak hatalı olur. Örneğin bir mahkûmun itaatkâr olmasından hapishane yönelik bir bağlılığının olduğu sonucuna ulaşılamaz. İtaat olmaksızın duyulan bağlılık zaman içinde anarşiye sebep olur keza üyelerin bağlılık duydukları örgütün faydasına olduğuna inanarak yapacakları fiiller çok geniş bir dağılım alanında farklılaşa bilmektedir. Bağlılık olmadan gösterilen itaat ise örgütün ilerlemesini ivmelendirecek olan adımların atılmasını sağlamakta eksik kalır zira sadece itaat duygusuna sahip olan işgörenler örgüte kendilerine verilen emirlere ilaveten ne gibi katkılar sağlayabileceklerini düşünmek konusunda bir çabaya girmezler ve sonuç olarak yenilikçi fikirler ortaya çıkamazlar. (Çöl, 2004: 234)

### **2.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörlerden söz edilebilir. Bu minvalde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler konusunda çeşitli dönemlerde farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Farklı dönemlerde yapılan bu sınıflandırmalar ortak birtakım özelliklere sahiptir. Bu özellikleri kişisel, örgütsel ve örgüt dışı olarak sıralamak mümkündür. Her faktörün düzeyi işgöreni farklı şekillerde etkileyebilmektedir. (Şahin, 2007: 79) Konuyla ilgili işgören araştırmacılarından bazıları farklı bir sınıflandırma yaparak bu faktörler zz kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri yapısal özellikler ve iş deneyimi olarak 4 ayrı faktör şeklinde incelemektedir. (İnce ve Gül, 2005: 95)

Alanyazındaki araştırmaların büyük çoğunluğu örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri kişisel ve örgütsel faktörler olarak 2 gruba ayırarak incelemektedir.

#### **2.3.1 Kişisel Faktörler**

İşgörenler birbirlerinden farklı nitelik ve özelliklere sahiptirler. Bu nitelikler ve özellikler bireysel farklılıkların ortaya çıkarmasına benzer biçimde örgütsel bağlılık düzeylerini de etkilemektedir. Çalışılan iş ortamına bağlı olarak iş görenin örgütsel bağlılığını etkileyen birçok dış etmen bulunsa da bile dışsal faktörlerin algılanması ve değerlendirilmesinde kişinin sahip olduğu özelliklerin ve içgörünün kayda değer bir etkisi mevcuttur. Misal olarak aynı iş yerinde, aynı koşullarda, aynı seviyede, eşit iş çıktısı ile eşit ücret ödenen iki işgörene iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri

sorulduğunda işgörenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri farklı çıkmaktadır. (Tayfun vd. 2008: 2)

Kişiyeye bağılı (kişiden kişiyeye değışen) faktörler kişinin kendi cinsiyeti, yaşı medeni hali, eğitim seviyesi ve çalışma süresi gibi işgörene özgü değışkenlerdir.

### **2.3.1.1 Yaş**

Birçok teori, ileri yaşlarındaki işgörenlerin gençlere kıyasla örgütsel bağılılıkların daha yüksek olacağı tezini savunmaktadır. Bu teorilere göre yaşı ilerlemiş olan iş görenler mesleklerinden ve çalıştıkları pozisyon ve örgüt içi konumlarından memnun olma eğilimindedir. Özellikle Ortadoğı toplumlarında bu konuda yapılan pek çok araştırmada bilim insanları benzer sonuçlar elde etmiştir. (Onay Özkaya vd. 2006: 80)

Mathieu ve Zajac yaşla örgütsel bağılılığın ilişkisinin tutarlı ve aynı yönlü bir ilişki olduğunu söylemektedir. Allen ve Meyer yaşı ilerlemiş işgörenlerin örgüte yönelik duygusal bağlarının genç işgörenlere kıyasla daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. (Yavuz, 2009: 52)

Yaşın ilerlemesiyle birlikte işgörenlerin çalışabilecekleri diğer iş ve örgüt seçenekleri azalmaktadır buda yeni iş bulma olanaklarını sınırlandıran önemli bir etkidir. İşgören sahip olduğu maddi değerler hak ve imtiyazları kaybetme korkusu arttığı için işgörenin devam bağılılığı artmaktadır. (Tayfun vd. 2008: 3)

Örgüt içinde işgörenlerin yaşları arasında önemli farklar varsa yaşı ileri olan işgörenlerin örgüt içerisinde kalmaya zorlandığı yönünde iddialar mevcuttur. (Yavuz, 2009: 52) Türkiye'deki iş ilanlarına bakılırsa pek çok ilanda işe alım için bir üst yaş sınırı olduğu görülmektedir. Bu da yaşça büyük olan işgörenlerin daha genç işgörenlere kıyasla daha az alternatif iş imkanına sahip olabileceğine işaret etmektedir. Bu sebeple yaşı bu sınırları aşan ve giderek artan işgörenler yeni iş imkanlarının azaldığını görmekte bu durumun bir sonucu olarak da iş imkanları açısından kısıtlı bir gruba doğru kendisinin de girdiğini görmekte risk almaktan kaçınıp sahip olduklarının muhafaza etmeye yöneltmektedir. Bununda onların örgütsel bağılılığının yükselmesine olumlu katkı yaptığı ileri sürülmektedir. (Tayfun vd. 2008: 3)

### **2.3.1.2 Cinsiyet**

Örgütsel bağılılığın cinsiyet faktörü ile ilişkisine yönelik yapılan araştırmalarda birebirine muhalif sonuçlar elde edilmiştir. Bazı bilim insanları kadın işgörenlerin

örgüte daha bağlı olduğunu söylerken bazıları kadın çalışanların örgütsel bağlılığının daha düşük olduğu yönünde bulgular elde etmişlerdir. (Onay Özkaya vd. 2006: 82)

Kadın işgörenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı ile anlamlı fark gösterirken duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı bir fark göstermediği gözlemlenmiştir. (Yavuz, 2009: 54)

Örgütsel bağlılık konusunda alanyazın taraması yapıldığında; kadının anne-eş gibi geleneksel rollerine duyduğu bağlılığın çok kuvvetli olduğu bu sebeple özellikle duygusal bağlılık alt boyutunda diğer örgütlere bağlılıklarının erkeklere kıyasla daha düşük olacağı iddia edilmiştir. Diğer taraftan insanın çalışma hayatında iş, örgüt, meslek hedef vb. karşı tutum geliştirme mekanizmalarının benzer yollar izlediği ortaya çıkan farklılıkların daha çok yapılan işin öz niteliklerinden ileri geldiği söylenmektedir. (Özmen Timurcanday vd. 2005: 8)

Bazı araştırmalarda ise kadınların ev kadını rolünü hayatlarının ana rolü olarak benimsemeleri sonucu erkelerden farklı yönelimlere sahip oldukları bu nedenle örgüte erkelerden daha az bağlılık duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir grup araştırmada ise kadın işgörenlerin daha fazla ayrımcılığa maruz bırakıldıkları bu nedenle iş hayatında tutunabilmek için işyerine ve işlerine duydukları örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. (Tayfun vd. 2008: 6) Kadın çalışanların işlerinde tutuna bilmek için gösterdikleri çaba ve faaliyetlerin sonucu olarak maliyetleri daha yüksek olduğundan normatif bağlılıklarının daha yüksek olacağı savunulabilir. (Özmen Timurcanday vd. 2005: 9)

### **2.3.1.3 Medeni Durum**

Bilim insanları bağlılık geliştirme noktasında nedeni durumun önemli bir etken olduğunu söylemektedirler. Bekar işgörenler evli işgörelere oranla buldukları örgütten ayrılmayı daha az maliyetli olarak düşünmektedir. (Çolakoğlu vd. 2010: 83)

Evli işgörenlerin ekonomik sorumlulukları onları işe devam etme konusunda daha hassas bir noktaya getirmektedir. Bekarlar iş görenler ise evli ve dul işgörelere kıyasla örgütten ayrılmayı daha düşük maliyetli olarak düşünmektedir. Alinyazında Medeni durum ile normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında güçlü yönde bir ilişkinin varlığına konusunda çalışmalar varsa da duygusal bağlılığın medeni durumla ilişkisine dair güçlü iddialar bulunmamaktadır. (Onay Özkaya vd. 2006: 85)

#### **2.3.1.4 Eğitim Düzeyi**

Üyelerin eğitim düzeyi örgütsel bağlılıklarını tüm örgütlerde etkilemektedir. Çalışma hayatı örgütlerinde işgörenlerin eğitim seviyesi, iş hayatına nasıl baktıkları, iş hayatından beklentilerine güçlü etki eden bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim düzeyinin değişmesi ile iş hayatına yüklenen anlam artmakta ve buna paralel olarak beklentilerde buna paralel olarak yükselmektedir. Sosyal ve ekonomik imkanları el verdiği düzeyde eğitimini sürdürmüş ve görece yüksek eğitim almış işgörenler görece daha az eğitilmiş işgörelere kıyasla işe bakışları irdelendiğinde işe ve iş hayatına bakış açılarında önemli farklılıklar göze çarpmaktadır. İş hayatına girmeyip zaman olarak daha uzun süre eğitim almanın maliyelerine katlanıp bu zaman zarfında bir işte çalışarak elde edeceği gelirden de mahrum olmaya rıza gösteren eğitilmiş işgörenler eğitimleri sonucu nitelikli işgücü diye tanımlanan bir işgören grubu içerisinde iş yaşamındaki yerini almaktadır. Eğitim için kullanılan kaynakların katlanılan maliyetlerin ve gösterilen çabanın bir karşılığı olarak daha yüksek ücret ve diğer çalışma koşulları açısından daha yüksek standartlar talep etmektedirler. Ayrıca iş yaşamı daha yüksek eğitim almış kişiler, için sadece para kazanmak için bulunan bir yapıdan toplumda daha yüksek statü elde etme aracı, saygın bir işe sahip olma, sosyal ilişkiler geliştirme ortamı, belirli gruplar ile tanışma karşılaşma aracı gibi anlamların yüklendiği bir ekosistem olarak karşımıza çıkmaktadır. (Zeyrek, 2008: 23)

Örgütsel bağlılıkla eğitim seviyesi arasındaki ilişki incelendiğinde ulaşılan sonuçlar çoğunlukla yüksek eğitim düzeyine sahip işgörenlerin örgütsel bağlılığının daha düşük olduğu yönündedir. Bunun en belirgin nedeninin daha yüksek eğitim almış kişilerin iş bulmada daha avantajlı olması sonucu buldukları işe daha düşük bağlanma göstermeleridir. Benzer sonuçlara ulaşılmayan araştırmalarda mevcuttur. (Onay Özkaya vd. 2006: 87)

#### **2.3.1.5 Çalışma süresi**

İşgörenin örgütte çalışma süresinin uzaması örgüte olan bağlılığını genellikle artırmaktadır. Bu zaman dilimi içerisinde işgören, çalıştığı işe veya işletmeye özgü beceriler geliştirme eğiliminde olmaları olasıdır. Her iki koşulda da işgörenin örgütsel bağlılığı artacaktır. Buchanan'ın aktardığına göre Becker'in yan bahis teorisinde olduğu gibi işgörenin örgütte çalışma süresinin ulaması bir anlamda işgörenin örgüte yaptığı yatırımın artmasıdır. Süreç içerisinde işgörenin yaptığı yatırımın bir getirisi

veya bir geri dönüşü olarak elde ettiği veya edeceği faydaların artması potansiyeli vardır. (Yavuz 2009: 58)

İşgörenin örgütte çalışması süresi artkça elde ettiği faydalar artabileceği gibi iş görenin örgüte veya yaptığı işe yönelik olarak geliştirebileceği işgören örgüt işgören iş arasındaki özel beceriler veya kazanımlar da olabilir. Bu işgörenin örgüte yatırım yapması veya zaman içinde bazı değerlerin örgütçe üretilip çalışana fayda sağlaması anlamına gelir. Örnek vermek gerekirse belli süre aralıksız çalışanlara sağlanan tatil ek prim vb. imkanlar belli haklardan en yaşlı üyenin yararlanabilmesi vb. emekli aylıklarında oluşan çalışmaya bağlı artışlar. Bu gibi etmenler işgörenlerin örgütlerine bağlılık beslemelerinde ve örgütte kalmaya devam etmelerinde önemli etkendirler. Geçen zamanla birlikte işgörenler örgüt kültürü örgütün iş yapış biçimi örgütte iş yaptırma şekli gibi konulara vakıf olup örgüte özgü beceriler geliştirebilirler. Tıpkı yaş gibi örgütte çalışma süresinin artmasının da örgütsel bağlılığı artıracığını söylemek mümkündür. (Tayfun vd. 2008: 8)

Buchanan (1974) kıdemin işgörenin örgütsel bağlılığına etkisini anlamak için geliştirdiği modelde işletmede çalışma süresi ile ilgili bazı sonuçlara ulaşmıştır. (Buchanan, 1974: 535) Söz konusu modelde Örgütte yer aldığı iki ve dördüncü yıllar arasında işgörenin örgüt içinde statü ve terfi için çaba gösterdiği ve bu konuya ilişkin başarısızlık korkusunun olduğu, Beşinci yıldan sonra ise olgunluk aşamasının başladığı ve örgütsel bağlılığın arttığı ileri sürülmüştür. (Akt. Yavuz, 2009: 60)

### **2.3.2 Örgütsel Faktörler**

Örgütsel bağlılık üzerinde etsi görülen örgütsel faktörler örgütün büyüklüğü örgütün içerisinde verilen ödüller, örgüt kültürü rol belirsizliği ve buna bağlı olarak rol çatışması, yönetim ve yönetim anlayışı ücret ve takım çalışması gibi örgütten örgüte farklılık gösteren faktörlerden oluşmaktadır.

#### **2.3.2.1 Yönetim**

Örgütsel bağlılık üzerine etki edebilen ilk örgütsel faktör yönetim biçimi ve yönetim anlayışıdır. Yönetim tazı işgörenlerin örgütün amaçlarına ve değerlerine bağlanma derecesi üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Geartner ve Nollen katılımcı ve esnek bir yönetim anlayışın örgütsel bağlılığı olumlu etkilediğini söylemektedirler. (Gaertner ve Nollen, 1989: 983)

Örgütsel bağlılığı üzerine etmenler denildiğinde ilk akla gelen başlıklardan olan kavramlardan biri yönetim biçimidir. Yönetim yaklaşımı işgörenlerin örgütün amaçlarına değerlerine bağlanma derecesini üzerinde etki etmektedir. Gartner ve Nollen katılımcı ve esnek yönetim anlayışının örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği tespitinde bulunmuşlardır.

Güçlü bir örgüt oluşturabilmek için örgütün enerjisini ekonomik ve sosyal performansa yöneltmesi ve işgörenlerin örgütsel bağlılığına yatırım yapması etkinliği artırabilmektedir. Yönetim biçimi örgütsel hedeflere ve değerlere bağlılığı güçlü bir şekilde etkilemektedir. Üst yönetimin ve yöneticilerin örgüt kültürüne ve örgütsel değerlere önem verdiği durumda örgütün verimliliği ve yenilikçiliği artmakta buda işgörenlerin örgütsel bağlılığını yükseltmektedir. (Yavuz, 2009: 61)

Üst yönetimce sergilenen yönetim tarzı ve yönetme şekli örgüt yapısı içinde yer alan gerek yöneticiler gerek işgörenler üzerinde etkisini doğrudan gösteren etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki önce belirlenen akabinde benimsenen yönetim stili örgüt içinde tüm oluşum ve bağlantılara sirayet etme gücüne sahiptir.

İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri örgütlerin politikalarını ve yönetim biçimlerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Uygulamaya konulan yönetim stratejileri ve kurum politikaları yönetim biçimi ile direkt ilişki içindedir.

Demokratik, katılımı destekleyen işgören merkezli bir yönetim benimsenmesi durumunda işgörenlerin fikir ve düşünceleri uygulanan politikalarda ve yürütülen stratejilerde kendine yer bulacaktır. Bu şekilde bir yönetim anlayışında işgörenler kendilerini daha rahat ve daha açık ifade edebilmekte üzerlerinde daha az yönetim baskısı ve daha az tehdit hissetmektedir. Strateji ve Politikalara katışı olacağını ve olgunu gören işgörenlerin örgütle duygusal bağı oluşmaktadır. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarını geliştirmek adına her fırsatta örgüte yaptıkları olumlu katkılar takdir edilmelidir. (Demirel, 2009: 115)

### **2.3.2.2 Ücret**

Örgütsel bağlılığı etkileme kapasitesi olan en önemli faktörlerden biri örgütün uyguladığı ücret politikası ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ücret düzeyleridir. Kar amacı gütmeyen örgütler dışında neredeyse tüm örgütlerde işgörenlerin tamamına yakını yaptıkları işleri belirli bir ücretin karşılığı olarak yaptıkları için işe devam edip etmeme kararlarında en belirleyici faktörlerden birinin ücret olacağı savı ortaya

atılmıştır. Bu sebeple İşgörenlerin ücretlerinin seviyesi ile işgörenin örgütsel bağlılığı arasında kayda değer bir ilişkinin varlığından söz etmek yanlış olmaz. İşgörenlerin ücretlendirme (ücret skalası) ve ücret dağıtımındaki adalet algısının nasıl bir hal aldığı örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İşgörenler yönetimin ücret politikasını ne derece dengeli ve adilane bulurlarsa, örgüte duyacakları bağlılıkları o derecede yüksek gerçekleşir. Özellikle üst düzey veya nitelikli işgörenler içim ücret ve ücret dağıtımındaki adalet örgütsel bağlılığa etki eden önemli bir unsurdur. (Çöl ve Gül, 2005: 293)

İşgörenin kendi ücreti o işgörenin kendi örgütsel bağlılığını da belirgin bir biçimde etkilemektedir. Özellikle ekonomik sıkıntı içerisinde olan işgörenler açısından ücret tatmini örgütsel bağlılık üzerinde, işin kendisinden çalışma arkadaşlarından, yönetim tarzından vb. diğer dış faktörlerden daha kayda değer bir etki yaratmaktadır. Yapılan çalışmalarda işgörenlerin ücret düzeylerinin işten ayrılma davranışında en önde gelen etmenlerden birisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Çolakoğlu vd. 2010: 88)

### **2.3.2.3 Örgütsel ödüller**

Örgütsel ödüller başarılı bir performans gösteren işgörelere bir teşekkür veya bir takdir mesajı iletmenin kestirme bir yolu olarak değerlendirilebilir. İşgörelere “yaptığın işleri takdir ediyoruz” “sana değer veriyoruz” “sen bizim için önemlisin” “iyi iş çıkardın gibi mesajlar vermektedir. Bu yüzden örgütsel ödüller örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etki yapma kapasitesine sahiptir. Ancak örgütsel ödüllerin örgütsel bağlılığa olumlu katkı yapabilmeleri için dağıtılan ödüllerin yeterli olduğu ve dağıtımın adil yapıldığı konusunda işgörelerde bir algı oluşması gerekmektedir. Bu şartlar altında işgörelere örgütsel bağlılığı örgütsel ödüllerle artırılabilir. (Özcan, 2008: 43)

Örgütlerin işgörelere sağladığı maddi ve manevi ödüller işgörelere örgütsel destek algısı üzerinde etki yapmaktadır. Keza örgütsel bağlılıkta işgörelere geleceğe yönelik beklentileri bugün. (şimdi) ile değişir ve işverenlerde bugün. (şimdi) gösterilen işverenin gösterdiği çabanın karşılığı olarak bir ücret öder. İşte bu takası belirleyen unsurlar işin organize edilmiş şeklidir, yönetimin değerlendirmesi ve örgütün ödüllendirme mekanizmaları üst yönetim veya yöneticilerin değerlendirme kriterleri gibi değişkenlerdir. Unutulmamalıdır ki işte uygulanan teşvikler örgütsel bağlılıkla yakından ilişkilidir. Ödüllendirme işgörelerece örgüt ile işgören arasındaki bir değişim ilişkisi olarak değerlendirilir. Gerçekten de işgören örgütten bir alacakları takdir, ücret



terfi gibi olumlu beklentileri sebebiyle örgüte katılırlar örgütlerde işgörene çeşitli görev sorumluluklarını yaptırarak onlardan fayda elde etme çabası içine girerler işte iş görenin bu katkılarından ve çeşitli olağan üstü performanslardan doğan taltiflerdir ödülleri. Bu değişim ilişkisi dengeli bir biçimde devam ettiği sürece işgörenler örgüte karşı bağlılıklarını sürdürür ve ayrılmayı düşünmezler. (İnce ve Gül, 2005: 98)

#### **2.3.2.4 Örgüt kültürü**

Örgüt kültürü örgütün üyeleri tarafından paylaşılan onların davranışları üzerinde yönlendirme gücüne sahip, çoğu zamana bilinçsizce üretilmiş örgütün kendisinde ve çevresinden bir temel olarak kabul edilmiş başlıca değerler normlar varsayımlar ve inançlar bütünüdür. Örgüt üyelerine yeni ve farklı bir kimlik veren örgütte kalmalarına yardımcı olan ve örgüt üyelerince paylaşılan değerler sunmaktadır. Örgüte yönelik bu sembolik yaklaşım örgüt kültürü kavramı ile birlikte örgütü bir makine olarak görenin ötesinde örgütsel yapıya farklı ve yeni bir boyut kazandırmıştır. Örgütsel kültür çalışmalarında iki temel amaçtan bahsedilmektedir. İlk olarak örgütü tanımak ikinci olarak ise kültürü tanımak örgütte nelerin ortak olduğunu nelerin üyelerce paylaşıldığını incelemek. Örgüt kültürü örgüte kendine özgü bir kimlik kazandıran örgütün üyelerin dışındaki kişilerin bir davranışlarını etkileyebilen örgüt ikliminin biçimlendirilmesinde ve yönetiminde rolü olan kendine has bir yapı olarak değerlendirilmektedir. (Yüceler, 2009: 446)

Örgüt kültürü örgütün paylaşılan inanç ve değerlerine bağlılık sağlar kültürün doğal bir parçası olan paylaşılan fikirler örgüt dahilinde herhangi bir yerde ortaya çıkabilir. Örgüt kültürü, genellikle felsefe vizyon örgüt stratejisi gibi değerleri ve önemli fikirleri ileri süren ve uygulayabilen bir lider ile başlar. Bu fikir ve değerler başarı sağlarsa kurumsallaşma eğilimi gösterir ve örgüt liderinin vizyonu ve stratejilerini dışa yansıtan bir örgüt kültürü oluşturulur. (Çavuş ve Gürdoğan, 2008: 33)

#### **2.3.2.5 Örgütün büyüklüğü ve yapısı**

Hemen hemen tüm örgütlerde işgören ve bunula beraber yönetici sayısı arttıkça başka bir ifadeyle örgüt büyüdükçe bürokratik süreçlerin artması yönünde bir değişim görülür. Katılımcı sayısı büyümüş örgütlerin yönetim ve denetim kurgularının istenilen biçimde ilkeye bilmesi için hiyerarşi içerisinde kurgulanmış bir yapıya her pozisyon için tanımlı ve pozisyona atanmış birtakım yetki ve sorumluluk setine ihtiyaç

duyulur. Her kademedede işlerin nasıl yapılacağı konusunda somut ilkeler belirlenmiştir. Bu durum kişiler arasındaki ilişkilerin örgüt içindeki pozisyona göre sürdürülmesine yol açabilmektedir.

Örgütün organizasyonel yapısı, kullanmaya karar verdiği iş süreçleri işgörenlerin örgütsel bağlılıklarında etkili olmaktadır. Biçimsel ve yazılı kuralların konulmuş olması merkezileşme seviyesi ve fonksiyonel anlamda diğer bölümler ile olan bağımlılığı ve işgörenin örgütsel bağlılığı arasında olumlu bir bağıntının olduğu anlaşılmıştır. Diğer taraftan değişen çevre şartlarının etkisi ile ortaya çıkan yeni bir örgütsel tipinden de söz edilmektedir. (Koçel, 2007: 614) Bu yeni örgüt tipinde işgörenlerin örgüt ile çıkar birliği içerisinde bulunduğu örgüt tipinin sadakat özdeşleşme gibi kavramların çıkar ile iç içe girmesini sağladığı öne sürülmektedir. (Can Baysal ve Paksoy, 1999: 227)

#### **2.3.2.6 Takım çalışması**

İki veya daha fazla kişiden oluşmuş önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak amacıyla bir araya getirilmiş veya gelmiş birbirlerine bağımlı ve birlikte hareket eden küçük gruplara takım denilmektedir. (Zeyrek, 2008: 46)

Takım çalışması ve takıma bağlılığın işgörenin örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu etkisi bilinmektedir. Ayrıca işgören örgütüne iş arkadaşlarına ve örgütün üst yönetimine yönelik olumlu tutumlar geliştirirse örgütsel bağlılık düzeyi yükselmektedir. (Beckers ve Billings, 1997: 181)

Örgütlerin takım çalışması konusundaki ihtiyaçları işgörenlerin ilk olarak düşünme daha sonra planlama ve son olarak karar alma süreçlerinde yer alma ve bağımsız çalışma gereksinimlerinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Takımlarla yönetim anlayışında karar alma yetkisinin ve sorumluluğunun büyük oranda takıma devredilmesidir. Örgütte takım çalışması insan kıymetlerinin önemine işaret eden bir iş göreme felsefesine dayanmaktadır. Bu bir manasıyla işgörenlerin bilgi, beceri, yetenek ve yaratıcılıklarına yatırım yapılması artan yetenek ve yetkinliklerin örgütçe fark edilmesi ve örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesinde bu girdilerden yararlanılması konusunu vurgulamakta takım çalışması genellikle işgörenlerin dar kapsamlı ancak derinlemesine uzmanlıktan daha geniş kapsamlı ve birçok konuda bilgi ve deneyim sahibi olmaya yöneldikleri bir geçişin üzerinde durmaktadır. (İnce vd. 2004: 445)

Güdümüz örgütleri giderek çeşitlenen ve karmaşıklaşan problemler ile başa çıkmak durumundadır. Bu zorlukları aşmada bireysel becerilerden ziyade sinerjik etkilere sahip takımların çalışması ve takım ruhuyla problemlerin üstesinden daha kolay gelinebileceği düşünülmektedir. Takımına takım arkadaşlarına takım hedeflerine bağlı olan çalışanların örgütsel bağlarının da geliştiği kabul edilmektedir. Takım içerisinde kararlar ne kadar birlikte alınır işgörenin karara katkı yapması sağlanırsa örgütsel bağlılıkta o kadar fazla artacaktır. Takım açısından olduğu ölçüde işgören açısından da kararlara aktif katılım ve kararda pay sahibi olmanın işgörenlerce yönetimin kendine değer verildiği şeklinde bir inancın oluşmasına katkı yapacağı alanyazında belirtilmektedir. Bu durum işgörenlerin örgütsel bağlılığının yükselmesini sağlayacaktır. (Gündoğan, 2009: 23)

## **2.4 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları**

Örgütsel bağlılık sonuçları açısından değerlendirildiğinde bağlılık derecesi olumlu ya da olumsuz sonuçlar gösterebilir. Kabul edilebilir örgütsel amaçlar yoksa işgörenlerin yüksek düzeydeki örgüte bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilir. Diğer taraftan makul ve kabul edilebilir amaçların varlığı halinde yüksek düzeyde örgütsel bağlılık etkili ve üretken davranışlara yol açma ihtimali oldukça yüksektir. Örgütsel bağlılığın örgütten ayrılma davranışı ile ilişkisi düşük seviyelerde iken; performans, devamsızlık, kendini geri çekme gibi davranışlarla daha yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi vardır. (Doğan ve Kılıç, 2007: 37)

Performans, işe devamsızlık, işe geç gelme ve işten ayrılma niyeti örgütsel bağlılığın yetersiz olmasının belli başlı olumsuz sonuçlarıdır.

### **2.4.1 Bağlılık ve Performans**

Performansın genel tanımına göre; belirli bir işi veya görevi yapan kişi, grup makine ya da unsurun o iş veya işlemin yapılması ile amaçladığı hedeflere yönelik olarak neyi ya da neleri sağlaya bildiğinin sayısal ve sözel anlatımıdır. Performans, işgörenin örgüt içinde yaptığı işlerde örgüte sağladığı katkıyla ilgilidir. İşgörenin işini iyi ve başarılı olarak yerine getirmesi işgörenin performansını gösterir. Performans değerlendirmesi, işgörenin örgüt içinde göstermiş olduğu başarı ile örgüte yaptığı katkıları değerlendiren planlı bir araçtır. Örgüt içinde üst yönetim tarafından gerçekleştirilen performans değerlendirme sistemi sonucunda örgütsel bağlılıkla

performans arasında olumlu bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Gündoğan, 2009: 24)

Örgütsel bağlılıkla performans ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik ulaşılan sonuçlar, düşünülenin aksine performans ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin var olmakla birlikte çok güçlü olmadığını göstermektedir. Bu konuyu inceleyen çalışmada Zajac. (1990) işgören performansı ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olduğunu lakin zayıf bir ilişki şeklinde ortaya çıktığını belirttikten sonra söz konusu ilişkinin zayıf olmasının nedenlerine de değinmiştir. İlişkinin zayıf olmasındaki en önemli nedenler olarak ekonomik şartları ve ailevi zorunlulukları vurgulamıştır. Yüksek ücret, örgütün sağladığı sosyal imkanlar, maaş, ücret, prim ödüllendirme gibi maddi imkanlar ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilediğini söylemektedir. İş performansı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin amirin (yönetici veya lider) performansına verdiği önem ve adilane bir performans değerlemesi yapması ile yakın ilişkili olduğu bu yönde bir amir çabasının performans örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye olumlu katkı yapacağı belirtilmektedir. (İnce ve Gül, 2005: 99)

#### **2.4.2 İşe Devamsızlık**

Örgütsel bağlılığı düşük olan işgörenlerin işe devamsızlıkları örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörelere mukayese edildiğinde daha fazla devamsızlık yaptıkları tespit edilmiştir. (Yavuz, 2009: 53)

Örgütler için işe devamsızlık demek, iş süreçlerinin yavaşlamasına yol açan bir durum olarak değerlendirilir. İş görenlerin bazen herhangi geçerli bir sebep olmaksızın kendi kararlarıyla işe defam etmedikleri görülmektedir. İşe devamsızlık planan ve uygulana iş süreçlerinin olağan akışını bozmakta buda iş süreçlerini olumsuz etkilemektedir. İşe devamsızlık yapmanın örgütsel verimlik ve güdülenme üzerinde olumsuz etkileri olmaktadır. Bu nedenle örgütlerin iş gören devamsızlığı üzerinden araştırma yapmaları yararlı olacaktır. İşe devamsızlık örgüt içinde sosyal ve/veya psikolojik bir huzursuzluğun ya da hoşnutsuzluğun bir ifadesidir. Bunu yanında işgörenin iradesi dışında ortaya çıkan durumlar sebebi ile (kaza, hastalık, ailevi durumlar, yasal yükümlülükler vb.) sebepler dolayısıyla da devamsızlık yapmaları söz konusu olabilir. Verimlilik ve üretkenliğe karşıtı bir davranış olarak yapılan devamsızlık işgörenin bilinçli zaman zaman kasıtlı yaptığı bir davranıştır. İşe geç gelmek işten erken ayrılmak hafta sonu ve diğer tatillere erken başlamak sık sık izin almak çalışma saatleri

konusunda dürüst bir tutum içinde olmamak uzun süreli iş telefonlarını özel görüşmelerini yapmak, iş yerine yapılan iş dışı ziyaretler molaları olağandan fazla uzatmakta işe devamsızlık kapsamı içinde görülebilir. (Demirel, 2009: 123)

### **2.4.3 İşe Geç Kalma**

İşe geç kalma kavramı işgörenin işe başlamak için konulmuş zamandan sonra işe ulaşması olarak tanımlanmaktadır. İşe geç kalma oranı ise belirli zaman dilimi içerisinde işe geç gelinen günlerin toplam güne bölünmesi ile hesaplanır. Ancak bazen işgörenlerin işe kendi inisiyatifleri dışındaki sebeplerle geç kaldığı da göz önüne alınmalıdır. Örneğin işe ulaşım aracının bozulması, yolun kapanması, olumsuz hava şartları, zorunlu sağlık sebepleri vb. bu tarz sebeplerin dışında sorumluluklarının farkında olan işgörenlerin işe geç kalma oranlarının da düşük olması beklenmektedir. (Çelik ve Keleş, 2006: 18)

İşe geç kalma ile örgütsel bağlılık arasında kayda değer ve ters yönlü bir ilişkinin varlığından bahsedilmektedir. İşgörenlerin örgüte yönelik olumsuz tutumları onların bu tutumları ile tutarlı davranış sergileyecekleri tezinin öne atılması ile değerlendirilir. İşe geç kalmada bu tutarlı davranışlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Angle ve Perry örgütsel bağlılığı yüksek iş görenlerin sorumluluk bilinci çerçevesinde işe daha az geç kaldıklarını söylemektedir. Konuya yönelik ilk araştırmalarda elde edilen bulgular örgütsel bağlılıkla geç kalma arasında ters yönlü bir ilişkiye işaret etmekteyse de daha sonraki araştırmalar aynı derecede ikna edici verilere sahip değildir. (İnce ve Gül, 2005: 95)

### **2.4.4 İşten Ayrılma Niyeti**

Örgütsel bağlılık davranışsal sonuçları açısından incelendiğinde Örgütsel bağlılığın en önemli sonuçlarından birisi olarak işgücü devir oranını ya da başka bir ifade ile işgörenlerin işten ayrılmasının oluşturduğu görülür. Örgütsel bağlılığın doğası gereği örgütsel bağlılığın yüksek olması örgütte kalmaya devam etme sonucunu ortaya çıkaracaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerden örgütte kalmaya devam etmeleri ve kendi yaptıkları işlerde örgütün çıkarları ile uyumlu tutum ve davranış sergilemeleri beklenir. Konuya ilişkin araştırmalarda devir oranı ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ters yönlü bir ilişkinin varlığını gösteren sonuçlara ulaşılmış birçok araştırma vardır. (Gündoğan, 2009: 25)

İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin işin genel şartlarından tatminkâr olmamaları durumunda gösterdikleri yıkıcı etki yaratabilen aktif bir eylem olarak kavramsallaştırılmaktadır. İşten ayrılma niyetinin örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkilediğine ilişkin yaygın bir düşünce mevcuttur. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesinden sonra bilim insanları işten ayrılma niyetinin önceden öngörülebilir olduğu söylemekte ve buna getirilen açıklamalarla yöneticileri olası işten ayrılmalara karşı tedbirler gelişme konusunda desteklemektedirler. (Gül vd. 2008: 5)

Örgütsel bağlılığın en güçlü ve örgüt açısından doğrudan gözlemlenen sonucu işten ayrılma niyeti ve iş gücü devir oranını azaltma yönünde oluşturduğu etkidir. Bu kapsamda örgütsel bağlılığı düşük olan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olacağı söylenebilir. Gerçekten de yapılan çalışmalarda işten ayrılma niyetinin, düşük örgütsel bağlılığın ve değişik yönlerden oluşan tatminsizliğin bir sonucu olarak kendini gösterdiği örgütsel bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini üzerinde azaltıcı bir etkisi olduğu sonucuna bulaşan çalışmalar vardır. (Sabuncuoğlu, 2007: 616)

## **2.5 Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları**

Örgütsel bağlılıkla ilgili alanyazın incelendiğinde örgütsel bağlılığın nasıl geliştiğine ilişkin iki farklı teori ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki Midway ve arkadaşları. (1982) davranıcı ekolü dikkate alarak örgütsel bağlılığı iki boyutta değerlendirmişlerdir. Birinci boyut tutumsal bağlılık ve ikinci boyut davranışsal bağlılıktır. Tutumsal bağlılık işgörenlerin çalışma ortamını değerlendirmesi ile oluşan işgören ile örgüt arasındaki bağları oluşturan duygusal bir tepki iken; davranışsal bağlılık işgörenin geçmişten getirdiği deneyimlerini ve örgüte adapte olma düzeyine göre örgütlerine bağlı hale gelmelerini ifade etmektedir. (Polatçı vd. 2014: 282)

Meyer ve Allen. (1984; 1991; Allen ve Meyer 1990) ise hem örgütsel bağlılık konusunda yapılan diğer çalışmaları incelemiş hem de kendileri yürüttükleri araştırmalarının sonuçlarından örgütsel bağlılıkla ilgili geliştirilen kavramsal çerçevenin kavramın tam olarak açıklanabilmesi bakımından yeterli olmadığı savını ortaya atmışlardır. Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık psikoloji bilimi ile ilgili bir kavramdır. Üç temel boyutta incelenmesi gerekmektedir. İlk olarak Meyer ve Allen tarafından geliştirilmiş olan kavramsal model günümüz örgütsel bağlılık araştırmalarında sıkça başvurulan bir modeldir. Bu model göre örgütsel bağlılığın alt boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. (Polatçı vd. 2014: 283)

**Duygusal bağlılık:** Ruh bilimi ile ilişkili bir bağlılık türü olarak karşımıza çıkan duygusal bağlılık işgörenlerin örgütün üyesi olmaları sebebiyle mutlu olmalarını sağla bir bağlanma şeklidir. Kişinin değerleri ile örgütsel değerlerin birbirlerine uymasının bir sonucu olarak karşımıza çıkar. İşgören kendine ait değerleri, kültürünü, tutumları dünya görüşü, gelecek beklentisi gibi özelliklerini örgüte ait değerleri örgüt kültürü, örgütsel tutumlar, örgütün dünya görüşü ile uyumlu veya ortak olduğuna inandıkları zaman duygusal bağlanmanın ortaya çıktığı görülmüştür. (Demirel, 2009: 117)

Araştırmalar genellikle işle ilgili davranışları ya da örgütsel davranışları açıklamada en güçlü boyutun duygusal bağlılık olduğuna işaret etmektedir. (Gümüştüoğlu ve Aygün, 2010: 22)

**Devam Bağlılığı:** İşgörenlerin örgütte çalışıyor oldukları içim elde ettiği edindiği statü, tecrübe, kıdem, maaş ödüllendirme ya da sosyal haklar gibi örgütte çalışarak geçirdiği zamanın bir karşılığı olarak sağlanan hakları kaybedeceği düşüncesinin bir sonucu olarak oluşan bağlılık türüdür. Başka bir anlatımla devam bağlılığı işgörenin örgütten ayrılmasının beraberinde getirdiği maliyetleri ve olumsuz etkileri göz önünde tutarak ve zorunluluğa yakın bir şekilde örgütte kalmaya devam etmesi şeklinde ifade edilebilir. (Karahana, 2008: 235; Yılmaz, 2010: 238; Boylu vd. 2007: 58)

**Normatif bağlılık:** Ahlaki değerlerle ilişkili olarak düşünülen normatif bağlılık; örgütte kalmaya yönelik olarak işgörenin algıladığı daha çok içsel bir tutarlılık durumunu ifade eder. (Çakar ve Ceylan, 2005: 56) Bu bağlılık çeşidi sadaka, yüksek görev bilinci örgütün üyesi olarak diğer örgüt üyelerine karşı üstlenilen sorumluluk ve yükümlülüklerin bir sonucu olarak ahlaki olarak örgütte kalmanın ve örgüt üyeliğini sürdürmenin doğru olması durumuna bireyin katılma seviyesini ifade eder. (Göksel ve Aydın, 2012: 253)

Genelleştirilmiş bir perspektifle üç bağlılık türü ele alındığı vakit duygusal bağlılığın isteğe devam bağlanımın ihtiyaçlara normatif bağlılığına ahlaki yükümlülükler dönük olarak sahip olunan bir örgütte kalma güdüsü olduğu söylenebilir. (Obeng ve Ugboro, 2003)

## 2.6 Örgütsel Bağlılık Üzerine Yapılmış Çalışmalar

Çelen vd. (2013: 399) yapmış oldukları araştırmada “normatif bağlılığın” ve “duygusal bağlılığın” iş tatmini üzerinde anlamlı ve arttırıcı yönde etkiye sahip olabileceğine ilişkin sonuçlar elde ettiklerini ancak “devam bağlılığının iş tatmini

üzerinde anlamlı derecede bir etsinden söz edilemeyeceğini sonucuna ulaştıklarını rapor etmektedir.

Boylu vd. (2007) akademisyenler üzerin örgütsel bağlılığına yönelik yaptıkları çalışmada kişisel özellikler ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılıklar gözlemlene bildiğini rapor etmişlerdir.

## **2.7 Örgütsel Engellerin Örgütsel Bağlılığa Ektisi**

Alanyazında örgütsel engellerin, işgören performansı ve işgörenin örgütsel bağlılığı konuları üzerine yapılmış pek fazla çalışma bulunmamaktadır. (Çekmelioglu ve Özbağ, 2014)

Yine de Baron. (1998), 183 işgörenle gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel engel olarak, yıkıcı eleştiriye maruz kalan işgörenlerin büyük öfke ve yüksek derecede gerilim duyduklarını, sorunların çözüm yolu olarak işbirliği yerine haklı çıkma veya tartışmadan kaçınma yoluna başvurduklarını belirtmiştir. Fortune Dergisinin 100 adet çok uluslu şirket üzerinde yaptırdığı araştırmada işgörenlerin çalıştıkları kurumları sahiplendiği örgüt çıkarlarına yüksek derecede önem verdikleri ve çalışanların örgütsel bağlılığını yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak Blau (1964) bu ilişkinin aslında basit bir ekonomik takas olduğunu kendini geliştiren ve kariyeri açısından şirkette gelecek gören işgören örgütün gelişimine de katkı sağlamakta olduğunu söylemiştir. Diğer taraftan işletme ile ilişkisi daha olan işgörenler kendilerini örgüt dışındaymış gibi hissetmektedir. Örneğin katı hiyerarşik yapı, örgütün genel yapısı örgütün içinde bulunduğu toplumun kültürü hem işgörenin kendi duygu durumunu bunula beraber işgörenin performansını hem de örgüt iklimini olumsuz etkiliye bilmekte buda işgörenin örgütsel bağlılığını olumsuz etkilemektedir.

Örgütsel normlara ve örgütsel değerlere ters düşen, işgörenler tarafından planlı ve bilinçli şekilde gerçekleştirilebilen ve örgütün kamplaşması veya belirli işgörenlerin örgütten soyutlanmasına neden olan bölkleşme (schism) örgütün işleyişine ve enerjisi ve kaynaklarını örgütsel hedeflerine yöneltmesine içerinden ve sinsi bir şekilde olumsuz etki yapmaktadır. (Demirel, 2009: 122) Dahası bölkleşme örgütlerde örgüt üyeleri arasındaki saygı ve sevgi bağlarını kopartmakta örgüt içi tartışmalar örgüt içi çekişme ve çatışmalara dönüşmekte, takımların birlikte çalışmaya güdülenmeleri ve son ürün kaliteleri önemli ölçüde düşmektedir. (Yıldırım ve Yavan, 2008: 175)



Örgütsel kontrol ve denetim, katı ve standart kuralların sıkı bir şekilde uygulaması işgörenin yakından ve sürekli denetlenmesi anlamına gelecektir. Bu ise işgörenlerce kendilerinden bağıllık değil itaat istendiği şeklinde bir algının oluşmasına neden olmaktadır. Öte yandan örgütsel engellerin tam karşıtı gibi konumda kavramsallaşan örgütsel destek kapsamında işgörene verilen desteğin işgörenlerin iş ortamında kendilerine değer verildiğini hissetmeleri ve yapmaları istenilen iş ve işlemleri örgüt içinde kendi üzerine düşen bir sorumluluk gibi hissederek daha yüksek güdülenme ile yapmaları sonucunu doğurmakta ve bunun doğal bir sonucu olarak hem çalışanın iş tatmini hem de örgütsel bağıllığını yükselmektedir. (Esener vd. 2002)

Örgütsel desteğin sonuçlarına ilişkin yapılan bazı araştırmalarda benzer şekilde örgütsel desteğin örgüte dayalı benlik duygusunun işgörenlerde oluşmasını ve güçlendirilmesi konusunda önemli katkı sağladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Güçlenen örgütsel benlik duygusunun özellikle örgütsel bağıllığın duygusal bağıllık alt boyutuna somut katkı sağladığı bu yola işgörenin performans artışına önemli katkı sağlandığı sonucu elde edilmiştir. (Arshadia ve Hayavia, 2012)

Örgütsel engelleri ile rol ve stres kaynaklı olarak tanımlanan rol belirsizliği ile rol çatışmasının Türkiye’de imalat sektöründen işgörenlerin iş ile ilgili performansları üzerine yapılan bir çalışmada örgütsel engellerin rol belirsizliği ve rol çatışmasından daha baskın bir nitelikte işgörenlerin performansını olumsuz etkileye bildiği saptanmıştır. (Özbay, Çekmecelioğlu ve Ceyhun, 2014)

Örgütsel engelleri konu alan az sayıda diğer çalışma ve araştırmalarda psikolojik güçlendirmenin otonomi, yetkinlik, etki ve bireysel yaratıcı davranış alt boyutları ile ilişkisini konu alan araştırmalar yapılmış örgütsel engellerin bu alt boyutlardan otonomi ve etki alt boyutları üzerinde daha fazla etkisi olduğu sonucuna ilişkin bulgular paylaşılmıştır. (Özbay, Çekmecelioğlu, 2014)

Yukarıda bahsedilen teorik be görgül çalışmalarda örgütsel engeller kapsamında değerlendirilen bölekleşme dedikodu ve yıkıcı rekabetin işgörenler arasında güç ve üstünlük kavgalarına zemin oluşturduğu örgüt içi adalet duygularına zarar verdiği iş görenleri örgüte gönüllü katkı vermek konusunda isteksizleştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. (Mc Mahon, 2007: 3) Konuya ilişkin araştırmalarda, örgütsel engellerin duygusal bağıllık ve normatif bağıllık alt boyutlarında örgütsel bağıllığı olumsuz etkilediği hipotezlerini destekleyen araştırma sonuçları elde edilmiştir. Örgütsel engeller örgüt iklimini bozarak işgörenle örgüt arasındaki bağların kopmasına neden olmaktadır. Örgütsel engellerden ilk olarak dezavantajlı gruplar etkilenmektedir.

(Çekmecelioğlu ve Özbağ, 2014) Örgütsel engeller zaman içinde işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin artmasına yol açar ancak işgörenler mevcut iş olanaklarının azlığı nedeni ile örgütte kalmaya devam ederler bu da uzun dönemde müdahale edilmezse örgütün içeriden dağılma tehlikesi ile karşı karşıya kalmasına sebep olabilir.

## **2.8 İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılmış Çalışmalar**

İşgörenlerin kendilerinin başarısız oldukları hissine kapılmaları kendilerinin işyerinde etkin ve etkili olamadıklarını düşünmeleri iş tatminlerinin düşmesine ve iş dışı faaliyetlere yönelik çaba ve faaliyetlere girmelerine sebebiyet vermektedir. (Meydan, Şeşen ve Basım, 2011)

Türkiye’de yapılmış önemli araştırmaların biri tükenmişliğin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş yapılan istatistiksel analizlerin sonucu olarak iş tatmini üzerinde en ciddi etkiye sahip olan değişkenin duyarsızlaşma olduğu iş tatmini üzerinde anlamlı ve olumsuz yönlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı ve iş tatmini ile aynı yönlü bir ilişkiye sahip olan kişisel başarı faktörü ise iş tatmini oldukça olumlu etkilemektedir. Aynı çalışmada; duygusal tükenimin ise iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak önemli bir etkisi olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Orel (2013) çalışmasında perakende mağazalarında çalışan işgörenlerin mesleki tükenmişlik boyutlarının. (kişisel başarıda düşme hissi, duyarsızlık, duygusal tükenme) örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemiştir. Duygusal tükenmişlik ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında zıt yönlü bir ilişki tespit edilmiş olup, kişisel başarı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki buluştur.

Benzer şekilde Mengenci. (2015) araştırmasında yüksek iş tatminine sahip işgörenlerin duygusal tükenme sendromu yaşamaları durumunda bu sendromun olumsuz etkisinin örgüt amaçlarına dönük olarak kullandıkları psikolojik sermayelerine bu durumu yansıtmadıkları yönünde görüş paylaşmıştır. (Boylun vd. 2017: 95)

Cengiz (2001), Eskişehir Bölgesindeki tabip ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen etmenlerin belirlenmesi yönünde yaptığı çalışmada, tabiplerin ve hemşirelerin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca tabip ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarında iki mesleğe dayalı bir farklılık tespit edilememiştir. Fakat Tabiplerin daha iyi iş koşullarına sahip başka bir iş imkânı bulması durumunda örgütlerinden daha kolay

ayrılacağına yönünde bulgular tespit edilmiştir. Jones. (2001) hastanelerdeki örgüt yapılarının hastanelerin şirket gibi kurgulanmasının ve şirkete dönüşmeye başlamasının örgütsel bağlılık ve mesleki iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde olmadığını bulmuştur. (Akt. Güner, 2007)

Karahan (2009) Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde farklı birimlerde görev yapan tabiplerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın hekimlerin iş tatminleri üzerinde olumlu etkisinin olduğunu iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve aynı yönlü bir ilişkinin olduğu sonucunu elde etmiştir. Tabiplerin çalıştıkları birimlerle örgütsel bağlılıkları incelendiğinde birimler arasında örgütsel bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir fark elde edilmemiş olmakla birlikte iş tatmini açısından birimler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma ile aynı minvalde Sungurlu tarafından hemşire grubu üzerinde gerçekleştirilen başka bir çalışmada yaş, stresi, işi yükü rol çatışması gibi değişkenlerin hemşirelerin örgütsel bağlılığını etkilediği sonucu elde edilmiş Yine sungurlu tarafından yapılan başka bir çalışmada farklı bir hemşire örneklem grubunda hemşirelerin hemşireliği çok severek yaptıkları işlerde anında geri bildirim alma imkanlarının olması işgördükleri örgütten ziyade yaptıkları işe (hemşirelik) yönelik bir bağlılıklarını olduğu görülmüştür. (Akt. Örs, 2003)

Çelen vd. (2013: 399) yapmış oldukları çalışmalarda “duygusal bağlılığın” ve normatif bağlılığın” iş tatmini üzerinde anlamlı derecede artırıcı bir etki yapabildiğini; öte yandan “devam bağlılığının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinden söz edilemeyeceği sonucuna ulaşmıştır.

Pamukkale Üniversitesinin akademisyenleri üzerine yapılan iş tatmini ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarını göreceli önem derecelerini belirlemeyi hedefleyen araştırmanın sonuçlarında akademisyenlerin iş tatminlerini etkileyen faktörler ile akademisyenlerin iş tatmini üzerinde etkisi olduğu düşünülen faktörlerin önemli farklılıklar içerdiği görülmüştür. Örgütsel bağlılık açısından sadakat ve işe duyulan istekliliğe göre daha düşük değerler yüklendiği dikkat çekici bir bulgu olarak ortaya konmuştur. (Bayrak Kök, 2006)

Küçük. (2010)'ün yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ve iş tatmininin çalışma performansına yaptığı etkiler araştırılmış. Netice olarak, çalışma performansını en fazla örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu olumlu etkilediği görülmüş Bunu

iş tatmini takip etmiş çalışmada yaş ile hem iş tatmini hem örgütsel bağlılık arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş. Eğitim ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu yönünde veriler elde edilmiş. Son olarak örgütsel bağlılıkla iş tatmini arasında anlamlı ve aynı yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan çalışmalarda değişik örgütsel bağlılığın değişik boyutlarıyla ilişkisi üzerine etkileri araştırmalara konu edilmiştir. Jenkins ve Thomlinson (1992) duygusal bağlılık alt boyutu ile iş tatmini arasında zıt yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlemiştir. Decottis ve Summers. (1987) Hellman ve Mcmillan. (1994), Sagar. (1994), Jamal ve Bedawi. (1995), Harrison ve Hubbard. (1998), Bluhan ve Abdol-Muhmin. (1997) Yavaş ve Bodur. (1999), Yousef. (2001) ve Yousef. (2002) Gül vd. (2008) farklı zamanlarda farklı ülkelerde farklı örgüt kültürlerinde yaptıkları çalışmalarda iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında yöndeş bir korelasyonun varlığına ilişkin sonuçlara ulaşmıştır. (Meydan, Şeşen ve Basım, 2011)

Kök (2006) örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisini incelediği araştırmasında; akademisyenlerde tatmin seviyesini artıran veya azaltan etmenleri bu etmenlerin önem derecelerini iş tatmini ile örgütsel bağlılığa birlikte ve ayrı etkisini analiz etmiş ve beklenenden farklı bir sonuç elde etmiştir. Örneğin Örgütsel Bağlılık Boyutlarından sadakat ve işe karşı duyulan isteksizliğin etkisinin beklenin aksine kimlik birliği boyutuna ilişkin sorunlardan daha düşük etki ettiği bulgusuna ulaşmıştır.

Turunç ve Kabak (2009) güdülenmenin faktör önceliklerini analitik hiyerarşi metodu ile incelemiş güdülenmeye etki eden etmenlerin nelerden etkilendiğini araştırmış etkinin yarısının yarısını ekonomik faktörlerden diğer yarısının psikolojik faktörlerden geldiği yönünde sonuç elde etmiştir.

## **2.9 Örgütsel Bağlılık ile İş Tatminin Arasındaki İlişki**

İş tatmini içerisinde iş, ücret, kariyer fırsatı, çalışma koşulları örgütsel uygulamalar gibi pek çok unsuru içini alan ve bunlara ilişkin duyulan tatmin olma duygusunu içine alan daha bütüncül bir yapıda karşımıza çıkar. İş tatmini pasif örgütsel bağlılık ise aktif bir duruma işaret eder. Örgütsel bağlılık aktif ve davranışsal bir yapı iken iş tatmini kişinin kendi içinde duyumsadığı daha pasif bir içsel doyum olarak karşımıza çıkar. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi konu alan çeşitli çalışmalarda iki durum arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Stroh vd. 2002; Akt. Aktay, 2010)

İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında alanyazında dört farklı modelle de karşılaşmak mümkündür. Bunlar iş tatminin örgütsel bağlılığa neden olduğu, örgütsel bağlılığın iş tatminine neden olduğu iş tatmini ve örgütsel bağlılığın karşılıklı olarak birbirine neden olduğu ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında bir ilişki olmadığı şeklinde ifade edilebilir. (Dağdeviren Gözen, 2007)

### **2.9.1 İş Tatmini Örgütsel Bağlılığa Neden Olur**

Yayın destek gören bu görüşün temellerinde işgören ile örgüt arasında sahip olunan kaynakların takas edildiği gerçeği yatmaktadır. İş tatmini işle ilgili belirli faktörleri olan duygusal bir tepki iken; örgütsel bağlılık örgütünün geneline yönelik geliştirilen bir tutumdur. İşgörenlerin ihtiyaçları karşılandığı düzeye bağlı olarak örgüte karşı bağlılık geliştireceğini ön kabulü ile model oluşturulmuştur. Pek çok araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında olumlu ve yöndeş bir ilişimin var olduğu bulunmuştur. (Aktay, 2010)

### **2.9.2 Örgütsel Bağlılık Tatminine Neden Olur**

Bu model bir önceki modelin tam tersine sonuca dayalı değil nedene dayalı bir bağıntı kurulmuş, iş tatmininin bağlılığı izleyen ikincil bir tutum olacak şekilde geliştiği savı ortaya atılmıştır. İşgörenler içinde oldukları ortamı, bağlılık seviyeleri ile tutarlı bir tatmin düzeyi geliştirerek değerlendirecekleri ön kabulü mevcuttur. İşinden istenilen düzeyde tatmin olmayan işe yeni başlamış bir iş gören zaman geçtikçe örgütsel bağlılık düzeyinin yükselmesine müteakip işinden daha fazla iş tatmini elde edebilmektedir. (Türkoğlu, 2011)

### **2.9.3 İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Birbirlerine Neden Olur**

Farkas ve Tedrick (1989), Mueller. (1981), Lance (1991)'in düşüncelerine sahip araştırmacılar örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin karşılıklı olduğuna ilişkinin karşılıklılık olduğu savını destekleyen birtakım bulgular rapor etmiştir. (aktaran, Türkoğlu, 2011) Bu modelin savunucularına göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin çok hızlı ve ani olması sebebiyle neden- sonuç ilişkisinin saptanamayacağını diğer bir deyişle neden sonuca dayalı oluşturulabilen 2 modelin

gerçeğin ancak yarısını yansıta bileceğini söylerler. Her ne kadar iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisinde hala belirsizlikler olsa da örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işgörenlerin iş performansını işlem hacmini, sadakat gibi istenilen işten ayrılma işe geç kalma gibi istenmeyen durumlar üzerinde oldukça ciddi etkileri olan iki değişken olduğu net bir şekilde görülmektedir. (Çelik ve Keleş, 2006)

#### **2.9.4 İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasında İlişki Yoktur**

Bu modelde iş tatmini ile örgütsel bağlılığın birbirini üzerindeki etkisinin doğrudanlıkları konusunda bir yaklaşım geliştirilmiştir bu sebeple Ne iş tatminin örgütsel bağlılığa doğrudan yol açabileceği e ne de örgütsel bağlılığın iş tatminine doğrudan yol açabileceği görüşü savunulur. Mowday, Porter ve Steer' iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki temel farklılık örgütsel bağlılığın işgörenin örgütle bağlantılı düşüncelerine yönelik olarak işgörenin geliştirdiği duygusal tepkilerken iş tatminini ise işgörenin belirli bir işe karşı geliştirdiği tepki olmasındandır. Her iki kavramın birbirleriyle yüksek düzeyde birbirleri ile çift yönlü bir ilişki içinde olması beklense de işgörenin örgüte karşı olumlu duygulara sahipken yaptığı belirli bir işe karşı olumsuz duygular besleyebileceği gibi çok tatmin olduğu bir işi yaparken örgüte karşı düşük bağlılık gösterilebilmektedir. (Aktaran Gözen, 2007) Örnek vermek gerekirse uluslararası bir kimya şirketinde zehirli gaz üreten bir işgörenin örgütsel bağlılığı yüksek olsa bile yaptığı işin önünde sonunda birilerinin ölümüne yol açacağını bilmesi sebebiyle iş tatmini düşük olabilir. Yine çocukları çok seven bir anaokul öğretmeninin yaptığı işe yönelik tatmini yüksek olurken peki hala hizmet sunduğu anaokuluna karşı örgütsel bir bağlılığı olmayabilir.

#### **2.10 İşgörenlerde Örgütsel Bağlılığın Sonuçları**

Örgütsel Bağlılığın örgüt açısından bakıldığında pek çok sonucu karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda özellikle örgütsel bağlılığın performans ile olan ilişkisi uzun bir zamandır araştırmalara konu edilmiş günümüz araştırmalarında da konu ele alınmayı sürdürmektedir. (Seymen, 2008: 216) Genel olarak tanımlamak gerekirse örgütsel bağlılık bir örgüt üyesinin örgütle bütünleşmesi örgütün çıkarlarını kendi çıkarları olarak kabul etmesinin bir düzeyidir. Doğal olarak işgörenin örgütsel bağlılığının bir sonucu olarak örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmeye istekli olması çabayı ve bu çabanın sonunda gösterilen performansı da olumlu etkilemektedir.

İşgörenin içinden gelen bir gayretin ussal açıdan ele alındığında yüksek performansa dönüşmesi doğal bir sonuçtur. (Seymen, 2008: 216) Çok sayıda araştırmada bu ilişkiyi destekleyici nitelikte sonuçlar elde etmiştir. (Shaw vd. 2003: 1025)

Örgütsel bağlılığın bir başka sonucu ise örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin işgörende yarattığı etkidir. Yapılan araştırmalar işgörenlerin örgütsel bağlılığın artmasının işgörenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olum etki yarattığı sonucuna işaret etmektedir. (Seymen, 2008: 219)

Örgütsel bağlılıkla ilişkili diğer bir kavram ise işten ayrılma niyetidir. Bu kapsamda örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve zıt yönlü bir ilişkinin olduğuna ilişkin pek çok araştırma sonucu mevcuttur. (Kennedy, 2006: 48; Seymen, 2008: 220-221; Erol-Korkmaz, 2010: 71)

Örgütsel Bağlılık ile yeni bilginin üretilmesi arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmaların sayısı bir hayli az olmakla birlikte Alvesson. (2001) işgörenlerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı sahip olması halinde örgütün bilgiyi yönetme, kullanma ve yeni bilgi üretimi konusunda daha başarılı olacağını iddia etmektedir. (Seymen, 2008: 233-224)

Özmen vd. (2005) akademisyenlerin örgütsel bağlılığı ve mesleki bağlılığına ilişkin yaptıkları çalışmada akademisyenler açısından ikili bir varlığına yönelik veriler elde ettiklerini akademisyenlerin mesleğe bağlılığının bilgi işçisi olmaları sebebi ile taşıdıkları özellikler sebebiyle mesleki bağlılıklarının örgütsel bağlılıklarından yüksek olduğunu belirtmektedir.

Meyer vd. (2009) örgütsel bağlılık konusunda ortaya atılan yaklaşımları geçmişten geleceğe ilişkin değerlendirdikleri çalışmalarında örgütsel bağlılık konusunun araştırılmaya ve incelenmeye devam edeceğini, bağlılığın doğasının ve gelişimin daha iyi analiz edilip daha iyi anlaşılacağını olumlu gelişmeler ile çözüm üretme yaklaşımının geleceği inşa edeceğini belirtmişlerdir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### PSİKOLOJİK SERMAYE

Günümüzün modern işletmecilik yaklaşımında hemen her ortamda örgütlerin en önemli kaynağını insan kaynağı olduğu dile getirilmesine karşın Luthans ve Youssef'e göre. (2004) günümüz yöneticilerinin sadece yarısı insan kaynağının önemine samimiyetle inanmakta diğer yarısı ise yapmacık olarak saygı göstermekte ve bu saygının ötesinde insan kaynağına yönelik olarak olumlu edebilecek herhangi bir şey için çaba göstermekten kaçınmaktadır. Bunun bir sonucu olarak stratejik kararların çoğu finansal değerlendirme raporlarına göre verilmektedir. Dünyanın en büyük şirketlerinden olan Microsoft'un kurucusu Bill Gates "en önemli değerimiz bu kapıdan her akşam yürüyerek gidiyor" sözleri ile insan kaynağına gösterdiği öneme vurgu yapmıştır. İnsan kaynağının bir işi tamamlamak için kabul edilmesi veya katlanması gerek bir maliyetten ziyade bir kıymet ve etkili yönetim sonucu yüksek verim ve geri dönüş alınma potansiyeli olan bir yatırım olarak görme düşüncesi günümüz örgütlerinde yerleşmeye devam etmektedir. (Luthans ve Youssef, 2004: 143)

İnsan faktörünün rekabet açısından bir kuvvet çarpanı etkisine sahip olduğu günümüz iş hayatında işgörenlerin bilgi beceri ve tecrübelerinden oluşan diğer sermaye türleri ile ikamesi çok mümkün olmayan insan sermayesinin örgütsel alandaki rolü giderek daha fazla önem arz etmektedir. İnsanla ilgili olarak son yıllarda daha fazla araştırmaya konu olan "örgütsel psikolojik sermaye" örgütsel davranışa farklı bir yaklaşım getirmektedir. (Çetin ve Basım, 2012: 123)

Psikoloji bilimi; genelde çaresizlik, başarısızlık tükenmişlik, psikopatoloji gibi insan davranışlarının olumsuz yönlerini çalışma konusu edine gelmiştir. Ancak günümüzde pozitif psikoloji akımının getirdiği etki doğrultusunda hayatın insanlara sunduğu olanaklar mutlu bir yaşama erişebilme olanakları ve mutluluğun sürdürülmesi gibi olumlu konular üzerinde de çalışmalar yürütülmeye başlanmıştır. (Keleş, 2011: 345) Pozitif psikoloji yaklaşımı kişinin zayıf taraflarını ortaya çıkarmak yerine onların güçlü olduğu yönleri bulup geliştirerek örgütsel performansı artırmaya çalışmaktadır



işte bu amaç doğrultusunda kişinin olumlu yönde ve başkalarınca da istenilen gelişme haline psikolojik sermaye denilmektedir. (Akçay, 2012: 123)

Psikolojik sermaye olarak isimlendirilen bu yeni ve kapsayıcı yaklaşıma göre psikolojik sermaye bireyde kişisel gelişimi ve üretkenliği desteklerken örgüt olarak da insan sermayesi ve sosyal sermayenin bir parçası olarak performans artışıyla beraber verimlilik artışı yatırım getirisi ve geri dönüşü en önemlisi de rekabette üstünlük sağlıyor oluşudur. Tüm örgütsel yapıların temel birimini insan olduğu gerçeğinden hareketle psikolojik sermaye örgütünün performansını artırmak amacıyla yönetilmesi olmazsa olmaz bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. (Çetin ve Basım, 2012: 124)

Çetin ve Basım'ın. (2011: 83) aktardığına göre; Luthans psikolojik sermayenin bireysel ve geliştirilmesi ve yönlendirmesi amacıyla, tecrübe veya eğitimle değişebilen gelişebilen özellikler bütünü olduğunu öne sürmektedir. İlerleyen kısımda psikolojik sermaye kavramının benzer kavramlarla ilişkisi bileşenleri örgütsel sonuçları ve diğer kavramlarla ilişkisi üzerinde durulacaktır.

### **3.1 Pozitif Psikoloji**

Psikoloji bilimi uzun yıllar boyunca insanların olumsuz davranışlarının nedenlerini ve bunların tedavi yöntemlerini belirlemeye çalışmıştır. Bu süreçte insan davranışlarının başarısızlık, tükenmişlik ve çaresizlik gibi olumsuz özellikleri sürekli araştırılan konulardan olmuştur. (Keleş, 2011: 345) Bu konuda yapılan ilginç bir araştırma genellikle bilim insanların olumsuz konulara yoğunlaştığının bir göstergesi olarak görülebilir. Meslek sağlığı alanyazınında yapılan her 15 olumsuz yaklaşım içeren makaleye karşın 1 pozitif yaklaşım içeren makale olduğu görülmektedir. (Avey vd. 2009b: 643)

Maslow, psikoloji biliminin kendi potansiyelini genellikle karanlık ve belirsiz noktalara odaklanma eğiliminde olduğunu, iyimserlik ve insanın kendini gerçekleştirme gibi alanlarda daha tutarlı çalışmaların yapılabileceğini önermiştir. (Akt. Avey vd. 2010: 17) Daha sonraki yıllarda Seligman insanları mutlu ve olumlu olmasını sağlayan şeylerin olumlu düşünme biçimlerinin neşeli ve hoşgörülü olmanın çok daha önemli olduğunu vurgulamış ve insanlarda olumlu davranış biçimleri geliştirilmesinin birçok alanda daha faydalı olacağına vurgu yapan “pozitif psikoloji” kavramını ortaya çıkarmıştır. (Nelson ve Cooper, 2007: 143) Bu kapsamda bireylerin güçlü ve olumlu özelliklerinin ortaya çıkarılması ile onların daha mutlu, daha başarılı ve daha sağlıklı olabilecekleri iddia edilmiştir. (Keleş, 2011: 345)

Seligman'ın bu yaklaşımından sonra özellikle mesleki sağlık psikolojisinde, insanların yaşamında birçok alanı etkileyen ve kişilerin başarılarıyla ilgili olan "mutluluk" kavramının üzerinde sıklıkla durulmaya başlanmıştır. (Seligman vd. 2005: 4133) Bu yaklaşımda özellikle aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır;

- a) Karşılaşılan zor durumlarda sağlıklı ruh hali nasıl korunabilir?
- b) Neden bazı durumlarda insanların bir kısmı çaresizlik hissederken diğerleri bu durumlardan fazla etkilenmezler?
- c) Karşılaşılan sorunlarla daha iyi mücadele edebilmek için kendimizi nasıl geliştirebiliriz?

Bu soruların cevabı Seligman ve arkadaşlarına. (2005: 415) göre, olumlu düşünmeyi öğrenmekten geçer.

Olumlu olmanın mutluluk üzerine oynadığı rolün tanınması ve gösterilmesi kapsamında yapılan korelasyon analizleri ile boylamsal ve deneysel yöntemleri kullanan meta analiz yöntemlerinde mutlu ve olumlu insanların fiziksel ve psikolojik açıdan daha iyi oldukları kanıtlanmıştır. Avey ve arkadaşları (2010), mutlu ve iyimser durumda olan insanların zorluk karşısında daha esnek ve daha güçlü bir bağımsızlık sistemi ve fiziksel sağlığa sahip olabileceklerini hatta daha fazla yaşayabileceklerini iddia etmiştir. Bu süreçte bireylerin olumlu tutumları, mutlulukları, yaşam tatminleri, iyimser algıları, fiziksel ve ruhsal sağlık durumlarının mutlaka takip edilmesi gerektiği savunulmaktadır. (Avey vd. 2010: 18)

Pozitif psikoloji normal bir insanın nasıl olduğunu, onun hayatında nelerin doğru, nelerin gelişmekte olduğunu tespit etmeye çalışır. (Keleş, 2011: 346) Luthans ve Youssef'a göre pozitif psikoloji yaklaşımı bize insanlarda neyin yanlış olduğuna değil neyin doğru olduğuna ve bu doğruların nasıl geliştirebileceğine odaklanmamız gerektiğini söyler.

Pozitif psikoloji konusunda Fredricson'un ortaya attığı pozitif duygular teorisi incelemeye değer bir çalışmadır. Bu teoriye göre bireyin sahip olduğu olumlu bakış açısı

- a) Entelektüel kaynakların artışına, (problem çözme becerisi, yaratıcılık vb.)
- b) Fiziksel kaynakların artışına, (stresle daha etkin baş edebilme, beden sağlığı)
- c) Sosyal kaynakların artışına, (sosyal ilişkiler, arkadaş çevresi vb.)
- d) Psikolojik kaynaklarda artışa, (mutluluk, iyi bir ruh hali) yol açabilmektedir.

(Akt. Çetin vd. 2013a: 85); Bu kapsamda çevredekilere göre daha fazla

olumlu duygulara sahip kişilerin iş ortamlarında daha uyumlu oldukları söylenebilmektedir.

Seligman'ın ortaya attığı pozitif psikoloji kavramı daha sonraki yıllarda birçok araştırmacının dikkatini çekmiştir. Bu konunun örgütsel davranış esaslarına tatbik edilebileceğini belirten Luthans ve arkadaşları (2004) pozitif psikolojiden yola çıkarak psikolojik sermaye konusunda araştırmalarını yoğunlaştırmışlardır.

### **3.2 Psikolojik Sermaye Kavramının Tanımı ve Önemi**

Pozitif psikoloji yaklaşımı konusunda yapılan çalışmaların gelişmesiyle birlikte örgütsel davranış esaslarına olumlu bir bakış açısıyla bakmanın önemli olduğuna ilişkin çalışmalar başlamıştır. Bu kapsamda, modern iş ortamında örgütlerin performansını ve etkinliğini artırabilmek için insan faktörünün güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitesinin kullanılabilmesini öngören "pozitif örgütsel davranış" kavramı ortaya atılmıştır. (akt. Akdoğan ve Polatçı, 2013: 277) Luthans psikolojik örgütsel davranışı “günümüzün araştırma konularında performansın geliştirilmesi ve artırılması maksadıyla ölçülebilen geliştirilebilen etkin ve etkili bir şekilde yönetilebilen insan kaynağı gücü ve psikoloji kapasiteleri üzerine yapılan araştırma çalışma ve uygulamalar bütünü” olarak tanımlar. (Avey ve Luthans vd. 2010: 19) Luthansın yapmış olduğu tanımda dikkat çeken noktalar aşağıdaki şekilde sıralanabilir: (Luthans ve Youssef, 2007: 775)

- a) Yapılan/yapılacak araştırmalar bilimsel teori, araştırma ve istatistiki geçerlilik ölçümlerine dayanmalıdır.
- b) Değiştirilmesi zor olan kişisel özelliklerden önce değiştirilebilir ve olan ve geliştirilmeye elverişli durumsal özelliklerin üzerine odaklanılmalıdır.
- c) Önerilen uygulama veya yöntem Örgütsel veya kişisel performans üzerinde etki edebilmelidir.

Yukarıda yapılan tanımlamalarda geçen durumsal özelliklerin neler olduğunun açıklaması gerekliliği vardır. Luthans ve arkadaşlarına göre (2010) uzun yıllar boyunca psikoloji alanında durumsal ve kişisel özelliklerin sınıflandırmasına yönelik tartışmalar sürüp gitmektedir. Kişisel ve durumsal özellikler genellikle birbirinden ayrı bağımsız kavramlar olarak ele alınması psikoloji alanında baskın olsa da bu iki kavram bir süreç dahilinde aşağıdaki şekilde de ele alınabilir.

- a) Tanımlamanın bir ucunda görece saf durumsallık vardır ki bu durumsallık anlamlı olarak ve çok hızlı bir şekilde değişme kapasitesi olan duyguları kapsar (mutluluk, hüzün, şehvet vb.).
- b) Ardından ise durumsallık benzeri oluşumlar belirmektedir ki bunlar daha fazla şekil verilebilir. Gelişime daha açık psikolojik kaynakları ifade ederler (özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık).
- c) Süreç dahilinde konu ele alınırsa kişisel özellikler benzeri oluşumlar karşımıza çıkar ki bunlar daha sabit ve değişimine kişinin direnç gösterdiği benlik(ego) özellikleridir. (Karakter ve kişisel özellikler)
- d) Son olarak doğrunun diğer ucunda saf özellikler gelmektedir ki bunlar sabit değişime karşı oldukça dirençli. (stabil) özellikler yer alır kalıtsal zeka, kalıtsal özellikler doğuştan geldiği düşünülen yetenekler)

Bu noktada bireylerin sabit olmayan ve değiştirile bilen durumsal özelliklerinin geliştirilmeye açık olduğuna değinen Luthans ve Youssef (2004: 146) pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarıyla günümüz örgütlerinde işgörenlerin performanslarının ve etkililiğinin artırılabilirliğine değinmişlerdir. Luthans'ın öncülük ettiği pozitif örgütsel davranış yaklaşımı işgörenlerin zayıf yanlarıyla ilgilenmek yerine onların olumlu ve katkı sağlayıcı iyi özelliklerinin odaklanılarak söz konusu iyi ve olumlu özelliklerin önce ölçülmesi daha sonrada geliştirilmesi akabinde bu özelliklerin yönetilebileceğini ve bu yolla işgörenlerin performanslarının artırılabilirliğini söylemektedir. (Akt. Akçay, 2011: 73)

Rekabetin olanca gücü ile hissedildiği günümüz iş dünyasında mevcut sermaye tanımlarına. (ekonomik beşeri, sosyal, entelektüel sermaye) ek olarak pozitif psikoloji yaklaşımı ile Fred Luthas tarafından “psikolojik sermaye kavramı eklenmiştir. Luthans psikolojik sermayeyi” kişinin olumlu gelişme hali” şeklinde tanımlamıştır. (Luthans ve Youssef, 2007: 777)

Klasik sermaye faktörlerinden, insan sermayesi ”Hangi bilgilere sahip olduğunu” sosyal sermaye Sosyal sermaye” Sosyal ilişkilerin ve arkadaş çevresinin kimlerden oluştuğunu ya da kimleri tanıdığını” Ekonomik sermaye nelere sahip olduğu, entelektüel sermaye İşletmeye verebilecek nelerinin olduğu” gibi sorulara cevap ararken psikolojik sermaye kim olduğu sorusuna cevap aramakta onun hangi özelliklerinin güçlü olduğunu belirlemeye çalışmakta hangi özelliklerin olumlu olarak geliştirilebileceği üzerinde enerji harcamaktadır. Sonuç olarak elde edilen işgörenin psikolojik durumu sabit ve belirli özellikleri bünyesinde bulunduran faktörlerden

ziyade duruma göre özellikle tecrübe eğitim gibi etkenlerle zaman içinde değişen özellikler bütünü olarak karşımıza çıkar. (Çetin ve Basım, 2012: 125)

Luthans ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan boylamsal çalışmalarda belirli ve planlı bir eğitim süreci içinde psikolojik sermayenin gelişebileceği ispatlanmıştır. Luthans ve arkadaşları. (2008: 209) başka bir araştırmada ise pazarlama satış, üretim, hizmet bölümlerinde çalışan işgörenlerin kendilerine web tabanlı uygulanan eğitim programları sonucu psikolojik sermayelerinin arttığı belirlenmiştir. Bu örneklerden hareketle Psikolojik sermayenin kişisel ve örgütsel performansı geliştirici özelliği ve psikolojik sermayenin eğitim yolu ile artırılabilirliği önem arz etmektedir.

Luthansa göre psikolojik sermayenin oluşumunda etkili 4 ana faktör bulunmaktadır. (Luthans vd. 2010: 717)

- a) Özyeterlilik: İşgörenin zor olarak nitelendirdiği görevleri başarabilmek için sahip olduğu yeteneklerin yeterli ve gerekli olduğu konusunda gösterdiği inançtır.
- b) İyimserlik: Şimdi ve gelecekte başarılı olmak için sahip olunacağına duyulan inancın sonucu plan olumlu bakış açısıdır.
- c) Umut: İstenilen hedefe doğru başarılı olma arzusu ile gayretle ilerlemek istenilen hedefe ulaşmak için alternatif yollar aramak aramaya devam etmektir.
- d) Psikolojik Dayanıklılık: Olumsuzluklarla çevrili olsa olumsuzluklarla karşı karşıya kalsa bile kişinin kendini toplayıp başarılı olmak için çaba göstermeye devam etmesidir.

Psikolojik sermaye, yukarıda açıklanan dört durumsal faktörün hepsini bünyesinde barındıran sinerjik bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu faktörlerin tümü kişisel özellikler gibi stabil ve değişmez özellik göstermezler. Bu faktörler değiştirilebilir ve geliştirebilir faktörlerdir. Bu faktörler eylem gerçekleştirebilecek çeşitli uygulamalarla kişisel ve örgütsel performansın artırılmasını sağlamaktadır. (Çetin vd. 2013b: 35)

Psikolojik sermaye kavramının gelişimini ve tanımını irdeledikten sonra günümüzde örgütler açısından büyük bir rekabet avantajı sağlayabileceği değerlendirilen bu olgunun öneminden bahsetmenin faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Bugünün ekonomilerinde insan kaynaklarının önemine inanan yöneticiler insan kaynaklarına olan yatırımın nasıl ölçüleceğini, geliştirilip istenilen sonucu vermesi için nasıl değerlendirildiğini objektif olarak görmek ister. Başka bir deyişle insan kaynaklarına

yapılan alternatif yatırımların rekabet avantajına ne gibi katkıda bulunabileceğini somut olarak görmek isterler. İşte bu noktada Luthans ve arkadaşlarının psikolojik sermaye konusuna yaklaşımları özellikle rekabet avantajı yaratması yönüyle önem arz etmektedir.

Global boyutta yaşanan gelişmeler sürülebilir bir rekabet avantajı için en uygun kaynak olarak görülmesinin yanlış olduğunu göstermiştir. Örnek olarak sadece kısa dönemli finansal kaynakların biriktirme gibi temel stratejileri uygulayan ABD merkezli Arthur Andersen, Enron Crop gibi döneminin dev iflasın eşine gelmiştir. Günümüzde oldukça gelişmiş teknolojik sistemler kullanarak birkaç aylık bir zaman dilimi hatta bazı sektörlerde birkaç hafta içerisinde pazara benzersiz ürünler sunulabilmektedir. Yine örnek alma(kopyalama) teknolojilerinin gelişmesi ile rakiplerce pazara yeni sürülen ürünler çok kısa sürede taklit edilebilmekte ve pazara daha uygun fiyatla sunulmaktadır. (Luthans ve Youssef, 2004: 148)

Bu nedenle rekabette üstünlük sağladığı kabul edilen klasik kaynaklar olan finansal, yapısal ve teknolojik kaynaklar çok kısa sürelerde kolaylıkla alt edilebilmektedir. Artık işletmelerde rekabetin en önemli ve taklit edilemez kaynağı olarak insan faktörü ön plana çıkmaktadır. Bu faktörün en önemli sermayesi olarak entelektüel sermaye son yıllarda göze çarpan bir konudur. İnsan sermayesinin çok önemli bir bölümünü oluşturan entelektüel sermaye Luthans'a göre kolayca taklit edilebilen açık bilgidir ve organizasyon içindeki süreçlerin birikiminden oluşan örtük bilgidir. Örtük bilgi, işgörenlerin belirli bir sürede örgütün bir parçası olarak işletmeyle bütünleşip işletme içinde sosyallik kazanmaya başladıkça zaman içinde ortaya çıkan ve işletme için çok kritik öneme haiz olan bir bilgidir. Örgüt için rekabet avantajı yaratan faktör bu örtük bilgidir. Ancak bu bilginin ne zaman ortaya çıkacağı kesin olarak belli olamamakta ve nasıl ölçüleceği bilinmemektedir. (Luthans ve Youssef, 2004: 149) Bu kapsamda, entelektüel sermaye işgörenlerin "neyi bildiklerine" odaklanmayı amaçlar ancak bu konu insanı tanımlamaya yetmeyebilir. (Akçay, 2011: 75)

İnsanlar arasındaki ilişkileri konu alan sosyal sermaye; işgörenlerin çevresiyle uygun şekilde iletişim kurmalarını içeren ve bu yolla çok çeşitli bilgileri ve işlerin yapılaş şekillerini öğrenebilmelerini sağlamaktadır. Sosyal sermaye ilişkiler ağını içerir ve işletmeler için ciddi bir rekabet unsuru olarak göze çarpar. Ancak bu ilişkilerde güven çok önemlidir. Güven uzun dönemli ilişkileri, açık iletişimi, bilgi paylaşımını ve devamlı bir geri beslemenin yapılmasını engelleyen bariyerleri ortadan

kaldırarak rekabetin, yenilikçiliğin ve yaratıcılığın ortaya çıkmasını sağlar. (Luthans ve Youssef, 2004: 149) Sosyal sermaye ve entelektüel insan sermayesi rekabet yaratan önemli iki faktör olmakla birlikte bazı araştırmacılara göre verimliliği artıran, yapılan işin kalitesini yükselten ve insan faktörünü tasvir eden bir diğer önemli etken de bir işletmede bulunan pozitif örgütsel davranış biçimidir. (Akçay, 2011: 79)

Son yıllarda sıklıkla yapılan çalışmalar, psikolojik sermayenin örgütler açısından sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmada önemli bir kaynak olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. (Toor ve Ofori, 2010: 343)

### **3.3 Psikolojik Sermayenin Bileşenleri**

Luthans ve arkadaşları (2007) psikolojik sermayeyi oluşturan dört önemli bileşen olduğunu belirtmiştir. Bunlardan ilki bireyin zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterebileceğine dair kendine olan güvenini gösteren özyeterliliklerdir. Diğerleri ise bireyin yaşadığı anda ve gelecekte başarılı olmaya dair olumlu beklentilerini temsil eden iyimserliklerdir. Bireyin hedeflerine ulaşmak için gösterdiği azim ise umuttur. Son özellik ise yaşanan zorluklar ve sorunlara rağmen ayakta kalabilme ve her şeye rağmen başarıya ulaşma gayreti içinde kalmayı ifade eden psikolojik dayanıklılıktır. (Keleş, 2011: 347)

Luthans'a göre bu dört faktör arka planda ortak bir bağa sahiptir ve psikolojik sermaye olarak adlandırılan ikinci dereceden bir pozitif kaynaktan birleşmektedir. (Avey vd. 2009: 678)

Psikolojik sermaye yukarıda bahsedilen dört yapı üzerinde hedefe ulaşım başarmak için birleştirici, sinerjik bir yapı olarak ortaya çıkar. Bu dört psikolojik yapının birbiriyle uyum içinde olduğu anda kişinin başarı olarak yüksek seviyelere ulaştığı görgül araştırmalarla ispatlanmaya çalışılmıştır. Bu konuda işgörenler ile ilgili bir örnek verilecek olursa; umutlu bir işçi birçok olumsuzlukta dahi farklı yöntemler seçmekte ve başarmaya çalışmaktadır. Bunun nedeni ise yüksek seviyede iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılıktır. (Luthans vd. 2010: 719)

Bu dört kaynak birbiriyle ilişkili olarak psikolojik sermayenin temelini oluştururlar ve bireyin daha fazla gayretli olması, problemlerin çözümünde farklı yollar üretmesi, yüksek bir motivasyon düzeyine neden olan olumlu beklentiler geliştirmesi ve karşılaştığı engellere karşı olumlu bakış açısıyla yaklaşması gibi nedenlerden dolayı performansında artışa yol açabilir.

### 3.3.1 Özyeterlilik

Temelleri sosyal öğrenme teorisine dayanan özyeterlilik kavramını Albert Bandura bilim dünyasına kazandırmıştır. Çetin ve Basım'ın. (2010) aktardığına göre; Bandura kişilerin, yaşamları süresince edindikleri tecrübelerle ilgili olarak, kendi yetenekleri ilgili olarak kendilerine has inançlar geliştirdikleri ve sahip oldukları özyeterliliklerine ilişkin kabullerinin onların davranışlarında değişikliğe yol açtığı öne sürülmüştür. Bandura öz yeterliliği “kişinin belirli bir görevi başarıyla sonuçlandırması için gereksinim duyduğu güdülenme, bilişsel kaynaklar, davranış biçimlerini kullanma noktasında kendisine duyduğu güven ve kendisine ilişkin yargıları” olarak tanımlamıştır. (Akçay, 2011: 83)

Luthans'a (2004) göre; özyeterlilik, kişinin bir işi başarabilmek için kendine olan yeterliliği ve güvenidir. Kendine güveni olan insanlar sorunlar ile yüzleşmeyi, bu sorunları çözebilmek için çabalamayı ve hedeflerine ulaşarak başarılı olmak için gayret sarfetmeyi, engellerle karşılaştığında ise umudunu yitirmemeyi seçerler. Özyeterliliğin organizasyon üzerine olumlu bir etkisi vardır. Bu ise birçok performans artırıcı unsurun katkısından daha fazla bir değerdir. (Luthans ve Youssef, 2004: 150; Avey vd. 2008b: 705; Avey vd. 2010: 21)

Herhangi bir işe başlamadan önce bireyler kendi yeteneklerini kontrol eder ve buna göre başlayacağı işin zorluk derecesiyle kendi yeterliliğini kıyaslar ve daha sonra kararlılıkla işe girer. Örgütsel süreçler açısından özyeterlilikle iş performansı arasında çok yakın bir ilişki vardır. Performansın artışına yol açabilen özyeterlilik özelliği; ikna, olumlu geri besleme, psikolojik ve fizyolojik uyarılma veya çeşitli öğrenme teknikleriyle sürekli geliştirilebilmektedir. (Çetin ve Basım, 2012: 126; Akdoğan ve Polatçı, 2013: 280)

Bandura özyeterliliğin gelişimi için dört kaynak tanımlamıştır. İlk olarak bir birey zor bir görevi başarıyla tamamlarsa zor görevleri başarmak için kendine olan güveni daha da artırmaktadır. İkinci olarak kişiler etrafındakilerin başarılarını gözlemleyerek dolaylı olarak özyeterlilik kazanmaktadırlar. Üçüncü olarak bireyi eğer başarılı olacağına saygı duyulan (örneğin yönetici) kişi tarafından ikna edilirse özyeterliliği artar. Son olarak psikolojik ve duygusal mutluluk seviyesi kişilerin özyeterliliğini etkileyen bir etmendir. Örnek olarak bir organizasyonda liderin işgörenlerine duygusal destek vermesi, onları gözetmesi, işgörenlerin ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklı olmasına yardımcı olur. (Akt. Luthans vd. 2010: 723)



Başka bir deyişle Bandura'nın belirlediği dört temel özyeterlilik geliştirme metodu aşağıdaki gibidir. (Akçay, 2011: 88)

- a) **Ortaya konan performans ve edinilen deneyim:** Özyeterliliği geliştirmenin en etkili yollarından birisi bir işi birçok kez denemek ve yapmaktır. Bu süreçte yapılan işin zorluk derecesi ve kişinin kendi anladığına dair bilişsel algıları da önem taşımaktadır.
- b) **Dolaylı model vasıtasıyla öğrenme:** Bazen doğrudan deneme yerine çevrede o işi deneyenlerin tecrübelerinden istifade etmek de bireyde özyeterliliğin artmasına neden olur. Çevredeki başarı veya başarısızlıklardan ders çıkararak bireyin tecrübeleri artar.
- c) **Sosyal ikna-pozitif geri bildirim:** Kişileri iş ortamlarında veya başka yerlerde çevresindekilerin teşvik etmesi, olumlu geri bildirimlerde bulunması onların motivasyonlarını ve özyeterliliklerini artırır.
- d) **Fiziksel ve psikolojik durum:** Bireyin fiziksel olarak sağlıklı olması ve olumlu ruh hali içerisinde olması onun özyeterliliğin artmasına katkıda bulunur. Bireyin herhangi bir işi başarabilme noktasında kendisinin yeterli olup olmadığına dair kanaati özyeterliliği etkiler. Eğer bunun geliştirilebileceği kanaatine ulaşırsa özyeterliliğini artıracak faaliyetlere talip olabilmektedir.

Yukarıda sayılanlara ilave olarak zor ve karmaşık bir görevin başarılması için o görevin daha küçük ve kolay başarılacak alt bileşenlerine ayrılarak adım adım uygulayıp başararak görevin tamamlanması ve özyeterliliğin artırılabilmesi sağlanabilmektedir. Ayrıca örnek olay, muhtelif senaryo analizleri yapmak, işgörenlere destek sağlayabilecek programlar uygulamak veya fiziksel ve psikolojik açıdan uygun çalışma ortamları hazırlamak özyeterliliğin gelişmesine katkı sağlamaktadır. (Akçay, 2012: 126)

Özyeterlilik pozitif psikolojik yapılar arasında en geniş teori ve çalışma desteğini elde etmiş bir olgudur. Özyeterlilik diğer psikolojik yapılara göre önemli farklılıklar gösterir. Örneğin, özyeterlilik bir görev icrasıyla ilgili olarak sahip olunan inançken, iyimserlik ise olumlu sonuçlar elde etme ümididir. Organizasyon içindeki bireyler; bir iş için veya yapılan bir aktivite içinde etkili olabilirken yani özyeterliliği yüksek seviyede olurken, kötümser düşünüp yeteneklerini göz ardı edip işten atılmaya kadar giden düşüncelere de sahip olabilirler. Ayrıca işgörenler yeterli özyeterliliğe sahip

olamayıp yine de iyimser olarak bazı görevlerde başarılı olacağını ümit edebilir. (Luthans vd. 2010: 723)

### 3.3.2 İyimserlik

Carver ve Scheier'in tanımlarına göre iyimserler kendi karşılaştıkları şeyleri iyiye yoran kişilerken, kötümserler ise karşılaştıkları olaylara kötü yana yoran özellikte insanlardır ve aralarındaki fark önemsenmeyecek kadar büyüktür. Bu fark ise iyimserlerin işe yaklaşım ve problemlerle başa çıkış yollarında ortaya çıkar. (Akt. Luthans vd. 2010: 724) Seligman ve arkadaşları. (2005: 416) tarafından pozitif psikoloji akımı içerisinde araştırılan iyimserlik kavramı; olaylara olumlu yönden bakan ve bu şekilde olayları açıklayan bir yöntem olarak karşımıza çıkar ve olumsuz duygular ile hatırlanan olayları bazı spesifik olaylara bağlı geçici durumlar olarak yorumlar. Olaylara iyimser bakmak, bireylerde bu gibi durumlar karşısında kendilerine güven ve moral aşılmasına yol açar. (Luthans ve Youssef, 2004: 152; Avey vd. 2008a: 44; Avey vd. 2010: 23)

İyimserlik mekanizmasının arkasında yatan öncül işlem arzu edilen sonucun çaba sarf edilerek ortaya çıkabileceği "beklentisidir. İnsanlar bir durum hakkında olumlu bir beklentiye sahip oldukları zaman, karşılaştıkları sıkıntılara rağmen gayret sarf edebileceklerdir. Bunun tam tersi olarak kötümserlerde ise kişiyi istenilen sonuca götürecek ufak bir hareket başlatılması için gereken olumlu beklenti genelde yoktur. (Luthans vd. 2010: 725) İyimser kişiler başlarına gelen olumsuzlukları değerlendirirken dışa dönük. (bu benim suçum değil), değişken (bu olay sadece bugüne özgü) ve spesifik (sadece bu olay olarak göreme eğilimindedir. Kötümser kişiler ise başlarına gelen olayları içsel (benim hatamdan dolayı oldu), değişmez (bu hep böyle oluyor her zaman kaybediyorum) ve genel (nasipsizim şansızım) değerlendirme eğilimindedir. (Çetin ve Basım, 2012: 128)

İyimser bireylerin başlarına gelen olayları gerçekçi bir şekilde değerlendirmeleri son derece önemli bir konudur. Aksi halde başarısızlığa uğrayan bir kişinin sürekli olarak bunun nedenlerini başkalarında araması iyimserlikle ilgili değildir. Bireyler yaşanan olayları gerçekçi değerlendirip hataları varsa ve bundan ders çıkarması gerekiyorsa gerekeni yapıp müteakip davranışlarını bu çerçevede yönlendirmelidir. Bu bakımdan iyimserliği bu çeşit bir tuzakla karıştırmamak gerekmektedir. (Akçay, 2012: 128)

İyimserlere göre karşılaşılan engeller başarısızlıktan ziyade başarıları geliştirmek için fırsatlar olarak görülür. Çetin ve Basım'a (2012) göre iyimserler gerek iş hayatında gerekse de akademik hayatlarında daha çalışkan ve atletik kişilerdir. (Çetin ve Basım, 2012: 129) Keleşe göre iyimserle çalışmaları için daha kolay güdülenen, tatminkâr zorluklar karşısında sebat gösteren, hem fiziksel hem de duygusal açıdan daha aktif kişilerdir. (Keleş, 2011: 348)

İyimserlik örgütler için kritik öneme haiz bir konudur. Örneğin Seligman'ın Metropolitan Life Insurance Co. üzerinde yaptığı deneylerde iyimser bakış açısına sahip olanların daha iyi bir iş performansı yakaladıkları tespit edilmiştir. (Akt. Luthans ve Youssef, 2004: 153) Günümüzde işgörenlerin daha olumlu düşünmeye sevk eden örgütler, karşılığında performans artışı elde edebilmektedirler. Bu bakımdan her seviyedeki örgüt yöneticilerinin iyimserlik konusuna dikkat etmeleri gerektiği değerlendirilmektedir.

### **3.3.3 Umut**

Günlük hayatta çok sık kullandığımız umut kavramı olumlu psikolojide dikkate değer bir teorik ve araştırma desteğine sahiptir. Synder umut teorisini şöyle açıklamıştır; insanların belirli amaçları vardır ve bu amaçlarını başarabilmek için denemelerde bulunur. İnsanların amaçlarını başarabilmesini sağlayan umudun ise iki unsuru vardır. Bunlardan birincisi irade, diğeri ise takip edilecek yoldur. İrade kişinin kapasitesi veya başarıma için motivasyonunu ifade eder. Motivasyon ise karşılaşılan engellerin aşılmasında önem taşır. Bu motivasyon kişinin zor bir durumla karşılaştığında içinden gelen "ben yapabilirim" duygusudur. (Akt. Luthans vd. 2010: 726) Synder'in tanımı başka bir ifadeyle; belli bir amaca odaklanmış enerjinin çeşitli metotlarla (altrenatif yollarla) yüksek bir motivasyon içinde ortaya çıkmasıdır. (Akt. Çetin ve Basım, 2011: 84)

Yüksek umuda sahip kişiler hedeflerine giden yolda engellerle karşılaşırsa bile alternatif yollar üretecek kapasiteye sahiptir. Umudun klinik, eğitimsel ve atletizm üzerine olumlu etkilerine rağmen, umut ve iş performansı arasındaki ilişki ile ilgili yapılan çalışmalar henüz çok yenidir. Luthans tarafından yapılan araştırmalar, liderlerin umudunun iş ünitesindeki işgörenlerin finansal performansını ve iş tatminini önemli düzeyde pozitif olarak etkilediğini göstermiştir. (Luthans ve Youssef, 2004: 155) Akçay'a (2012: 129) göre işletmelerde alt kademelerden üste doğru kurulacak etkili bir iletişim sistemi, personeli güçlendirme. (empowerment) ve katılımcı yönetim

anlayışının oluşturacağı olumlu hava işgörenlerin motivasyonunu artıracak ve görevlerini başarmak için alternatif yollar aramalarını sağlayacaktır.

Yöneticilerin işgörenlerin umutlarını geliştirebilmeleri için umudun bileşenleri olan hedef, yol ve vasıtaları zenginleştirmeleri gerekir. Başka bir deyişle kesin, reel, açıkça ifade edilmiş hedefler, işgörenlerin yönlenebileceği yol ve vasıta seçimi için kritik öneme sahiptir ve organizasyonun rekabet edebilmesine olanak sağlar. İşgörenlerin umudunu artırabilmek için uygulanabilecek bir başka yöntem ise büyük problemleri küçük parçalara ayırmak ve işgörenlerin küçük başarılar deneyim etmesine izin vermektir. Yöneticilerin işgörenlerine başarılı olacakmış gibi davranması işgörenlerin umudunu arttırıp başarma isteğinin körüklenmesini sağlar. (Luthans ve Youssef, 2004: 156)

### **3.3.4 Psikolojik Dayanıklılık**

Psikolojik sermayenin önemli bileşenlerinden birisi de bireylerin sahip olduğu psikolojik dayanıklılıktır. Psikolojik dayanıklılık; sıkıntı ve güçlükler karşısında kendisini toparlayan birey ile yine sıkıntı ve karşılaşılan zorluklar karşısında yıkıma uğrayan bireyler arasındaki farkı belirtmektedir. Yüksek seviyede dayanıklı olan kişilerin zorlukla karşılaştıklarında daha rahat bir şekilde mücadele verdikleri görülmüştür. (Luthans vd. 2010: 727) Luthans'a göre psikolojik dayanıklılık; giderek artan sorumluluk gibi olumsuzluklara, belirsizliğe veya başarısızlığa, pozitif dahi olsa karmaşık değişikliklere karşı bireyin gösterdiği kendini olumlu yönde toplama ve kararlılıktır. Psikolojik dayanıklılık bireysel ve çevresel risk faktörlerinin düşürülmesi için zemin sağlar. (Luthans ve Youssef, 2004: 156)

Psikolojik dayanıklılık kişinin karşılaştığı zorluklara direnç gösterip sorunlara karşı sergilediği dayanma gücü, uyumu, esnekliği ve yaşadığı bu değişiklik karşısında gösterdiği tepkinin bir düzeyine ve şekline işaret eder. Kişinin tüm yaşamı süresince durmaksızın devam eden bir değişimin ve belirsizlik ile mücadelesinin sahip olduğu kritik ve hassas bir psikolojik yapıdır. (Keleş, 2011: 348) Psikolojik dayanıklılıkları sayesinde bireyler zor ve başarısız durumlar karşısında kendilerini yeni duruma uydurabilirler ve önceki durumuna göre daha fazla performans gösterebilirler. (Akçay, 2012: 130)

Psikolojik dayanıklılık konusunda yapılan çalışmalarda hangi faktörlerin bu süreçte etkili olduğu konusu incelenmiştir. Bu noktada, bireyin olumsuz durumlara karşı uyum yeteneği ve olumlu davranış sonuçlarının tahmin edilmesinde kullanılan

ölçülebilir karakteristiklerin önemli olduğu değerlendirilmektedir. (Luthans vd. 2010: 780) Psikolojik dayanıklılığın bireye sağladığı en önemli faydalardan birisi stresle başa çıkma noktasındadır ve bu aşamada bireyin başa çıkma stratejilerine direkt olarak yön verebilmektedir. (Çetin ve Basım, 2012: 130)

Luthans'a göre psikolojik dayanıklılık insanların bir ömür boyu geliştirmek için sürdürdüğü, günlük ve ilerici adımlardır. Daha değişik bir ifadeyle psikolojik dayanıklılık bir hedef olmaktan ziyade bir süreç veya bir işlemdir. Psikolojik dayanıklılığı geliştirmek için; bireylerin sahip olduğu varlıklara, risklerin durumuna ve süreçlere odaklanmak gerekmektedir. (Luthans ve Youssef, 2004: 158)

### **3.4 Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sonuçları**

Pozitif psikoloji ve psikolojik sermaye konusu ile ilgili yapılan çalışmalar henüz yeni sayılabilecek özelliكتedir. Ancak 2002 yılından günümüze kadar yapılan çalışmalardan edinilen bilgiler psikolojik sermayenin birçok örgütsel davranışın sonuçlarıyla yakın ilişki içinde olduğunu göstermiştir.

Avey ve arkadaşlarının 12567 işgören üzerinde yaptıkları meta analizlerde psikolojik sermaye ile olumlu işgören tutumları. (örgütsel bağlılık, iş tatmini, ve psikolojik olarak sağlıklı durumda olma vb.), olumlu işgören davranışları. (örgütsel vatandaşlık) ve performans. (objektif değerlendirme veya yönetici yargılarına göre) arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada psikolojik sermaye ile olumsuz işgören davranışları. (iş yerinde yapılan hatalar) zıt yönlü bir ilişki saptanmıştır. (Avey vd. 2011: 43)

#### **3.4.1 İş Performansı**

Psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte örgütsel açıdan en önemli sonucu olarak işgörenlerin performanslarındaki artış gösterilmiştir. Bu konuda yapılan görgül çalışmalar bunu destekler niteliktedir. Yapılan çalışmalardan bazı örnekleri aşağıda kısaca belirtmekte fayda olduğu değerlendirilmektedir.

Luthans ve arkadaşlarının deri ayakkabı fabrikası işgörenleri. (Luthans vd. 2005: 249); ileri teknoloji mühendis ve teknisyenler. (Luthans vd. 2007: 541); sigorta satış görevlileri (Luthans vd. 2008b: 219) ve bakır artıma fabrikasında işgören Çinli işçiler (Luthans vd. 2008c: 818) üzerinde yaptığı görgül araştırmalarda psikolojik sermaye

ile iş görenlerin iş performansı arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

ABD'de polis şefleri ve onların personelleri üzerinde yapılan bir araştırmada polis şeflerinin psikolojik sermayelerinin yüksek olması onların personelinin de psikolojik sermayesinin yüksek olmasına ve sonuçta iş performansının artmasına yol açtığı görülmüştür. (Walumbwa vd. 2010: 938) Walumbwa ve arkadaşlarının. (2011: 6) finans sektöründe işgörenler üzerinde yaptığı bir araştırmada belirli seviyede oluşturulan grupların kolektif psikolojik sermaye ve aralarındaki güven olgusunun artmasının, grubun performansının ve örgütsel vatandaşlık duygularının da artmasına yol açtığı belirlenmiştir.

İran'da yapılan bir araştırmada olumlu liderlik özelliklerine sahip yöneticilerin işgörenlerin güveninin ve psikolojik sermayelerinin artmasını sağladığı bunun sonucunda da iş performanslarının arttığı iddia edilmiştir. (Zamahani vd. 2011: 660) Öğrencilerin akademik performansı ile psikolojik sermaye arasında yapılan bir araştırmada; psikolojik sermayeleri yüksek olan öğrencilerin akademik performanslarının psikolojik sermayeleri düşük olan öğrencilere göre daha fazla olduğu görülmüştür. (Jafri, 2013: 10)

### **3.4.2 İş Tatmini**

Örgütlerde işgören işgörenlerin yaptıkları işi sevmeleri ve işten tatmin olmaları onların performansların artmasına ve diğer olumlu örgütsel davranışlar sergilemelerinde öncü faktör olmaktadır. Psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisini inceleyen araştırmalarda genellikle olumlu değerlendirmeler elde edilmiştir. Bu konuya ilişkin yapılan araştırmalar aşağıda belirtilmiştir. Larson ve Luthans'ın (2006) orta seviyede teknoloji içeren işlerde işgören işçiler üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmayla benzer bir araştırma ileri teknoloji içeren işlerde işgören mühendis ve teknisyenler üzerinde yapılmış ve yine aynı şekilde iş tatmini ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. (Luthans vd. 2008a: 213) ABD'de sigorta işgörenleri üzerinde yapılan başka bir araştırmada da işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatminlerinin arasında anlamlı ve yöndeş bir ilişki tespit edilmiştir. (Luthans vd. 2008b: 235)

### 3.4.3 Örgütsel Bağlılık

Günümüzde örgütsel davranış esaslarını açıklamada birçok olumlu tepkinin öncülü olarak işgörenlerin çalıştıkları kurumlara kendilerini gönülden bağlı hissetmeleri gösterilmektedir. Psikolojik sermayenin değiştirilebilir ve geliştirilebilir özelliği bu kapsamda örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebilecek bir faktör olarak göze çarpmaktadır. Bu konuda yazında yapılan çalışmaların bazıları aşağıda sunulmuştur.

Larson ve Luthans'ın (2006) orta seviyede teknoloji ile işgören işçiler üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılığın arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine buna benzer şekilde sigorta işgörenleri ve yüksek teknolojide işgören mühendis ve teknisyenler üzerinde yapılan araştırmalarda psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. (Luthans vd. 2008a: 235)

Şirketlerin sahiplik yapısı ile ilgili olarak yapılan bir çalışmada aile şirketlerindeki psikolojik sermaye kapasitesinin diğerlerine göre daha fazla olabileceği iddia edilmektedir. (Memili vd. 2013: 1290) Özellikle lider-üye etkileşimi ve farklı örgüt kültürü nedeniyle olabileceği değerlendirilen bu yapının örgütsel bağlılığı artırabileceği düşünülmektedir.

### 3.4.4 İş Devamsızlığı ve İşten Ayrılma Eğilimi

Örgütler için günümüzde yaşanan bir diğer sorun alanı işgörenlerin çeşitli sebeplerle işe gelmeyi aksatmaları ve devamsızlık yapmalarıdır. Bunun daha ileri noktası ise işgörenlerin kendi istekleriyle veya başka nedenlerle işten ayrılmalarıdır. Bu konuda çok fazla çalışma henüz yapılamamıştır. Aşağıda bunlarla ilgili yazında bulunan sonuçlar özetlenmiştir.

Avey ve arkadaşlarının (2006) üretim sektöründeki yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmada psikolojik sermayenin seviyesi ile işe gelmeme arasında zıt yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili birçok şirket işgörenleri üzerinde yapılan iki farklı araştırmada ise psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. (Avey vd. 2009a: 680; Avey vd. 2009b)

Çin'de hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada ise hemşirelerin psikolojik sermayeleri ile işte kalma eğilimleri ve iş performansları arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İran'da yapılan bir araştırmada hemşirelerin iş yerlerinde

yaptıkları hataları düzeltme eğilimi ile psikolojik sermayeleri arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir. (Amini ve Mortazavi, 2012: 340) Singapur iş bulma kurumunda iş arayan kişilerle yürütülen bir çalışmada bu kişilerin psikolojik sermayeleri ile sahip oldukları iş bulma ümitleri arasında aynı yönde ve anlamlı bir ilişkinin varlığına ilişkin sonuçlar bulunmuştur. (Chen ve Lim, 2012: 814)

Yukarıda belirtilenlerden başka yazında yapılan incelemelerde psikolojik sermaye ile destekleyici örgüt iklimi arasında aynı yönlü. (Luthans vd. 2008b: 246); işgörenlerin kendilerini fiziksel ve psikolojik olarak iyi hissetmeleri arasında aynı yönlü, (Avey vd. 2010: 24) örgütsel sinizm ile arasında zıt yönlü ilişki. (Avey vd. 2008: 48) olduğu görülmektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin yaratıcılık ve yenilik üzerinde de olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir. Hindistan'da moda evlerinde çalış anlar üzerinde yapılan bir araştırmada işgörenlerin psikolojik sermaye kapasiteleri ile yenilikçi ve yaratıcı davranışları arasında aynı yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. (Jafri, 2012: 42)

### **3.5 Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları**

Psikolojik sermaye işgörenlerin şimdi sahip oldukları ve gelecekte sahip olacakları veya geliştirecekleri özelliklerini bütüncül olarak ifade eder psikolojik sermayenin dört alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar kısaca işgörenin yapacağı iş ve görevlere yönelik olarak gerekli çabayı gösterebileceği hususunda kendisine olan güveni” özyeterlilik” şimdi ve gelecekte başarıya ilişkin olumlu beklenti düzeyi “iyimserlik” amaç ve hedeflerine ulaşacağı konusundaki kuvvetli beklentisi “umut” zorluklar olduğunda ne kadar sağlam ve sarsılmaz durabildiği zor koşullardan ne kadar az hasar aldığını gösteren “psikolojik dayanıklılık” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu 4 boyut kabul edilmekle birlikte psikolojik sermayenin bu dört alt boyuttan farklı onların tamamını kapsayan ve 4 boyuttan da farklı bir yapıya sahip bir içsel bütünlüğe sahip olduğu ayrıca vurgulanmaktadır. (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 304)

Psikolojik sermayenin 4 alt boyutu aşağıda incelenecektir.

**Özyeterlilik:** İşgörenin yapması gereken işleri yaparken başka bir ifade ile çalışırken sahip olduğu ve ihtiyaç duyduğu yetenekler hususunda sahip olduğu olumlu inançlar olarak tanımlanmaktadır. Özyeterliliği olan işgörenlerin kendilerine ilişkin duydukları güvenin artmasının sonucu olarak zor olarak kabul edilen işi alma konusunda daha cesur davrandıkları ve iş ve görevlerini yaparken daha cesur davrandıkları ce işlerin tamamlanması için daha fazla çaba sarf etme konusunda bir



hazır bulunuşlukları olduğu belirtilmektedir. Konuya ilişkin yapılmış araştırmalarda özyeterlilik ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve aynı yönlü bir ilişkinin olduğu ayrıca işten ayrılma niyetiyle özyeterlilik arasında anlamlı ve istatistiksel olarak ters yönlü bir ilişkinin varlığını işaret eden pek çok sonuca ulaşılmıştır.

İyimserlik Daha çok bir tutum veya kişisel bir özellik olarak tanımlanan iyimserlik bireyin olumlu hadiseleri içsel, yaygın ve kalıcı nedenlerle ilişkilendirme eğiliminde olumsuz olayları dışsal belirli kısıtlı koşullar altında ve geçici şekilde algılamasıyla ilgilidir. Bu sebeple iyimserlik başarının geliştirilmesi için bir artı değer olarak görünmekte ve yüksek performansın düzeylerine ulaşılması için aranan ilk öncüllerden biri olduğu belirtilmektedir. Carver ve Scheier iyimser bireylerin sağlıklı bir biçimde geliştirici davranış sergileye bileceğini psikolojik olarak iyi olma haliyle birlikte pek çok başarılı sonuçlar elde edebileceklerini belirtmektedir. Snyder (2002) İyimserlik tanımı Bireyin kendisinin değer verdiği sonuçlara yönelik olarak algılarını yönlendirme kabiliyetine sahip bilişsel bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Çalışmasında işyerinde işgören performansının işgörenin başarısının ve yüksek iyimserlik düzeyinden olumlu etkilendiğini bulmuştur.

Seligman da iyimserlik özelliklerinin işgören performansını arttırmada etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. İyimserlerin gerek öğrencilik hayatında gerek iş hayatında gerekse spor kariyerlerinde daha başarılı sonuçlar aldığı yönündeki bulgusunu rapor etmiştir bunun yanında Seligman. (1998) psikolojik sermaye üzerinde olumlu etkisi olması için iyimserliğin gerçekçi bir iyimserlik olması gerektiğini gerçekçilikten uzak ve içinde hayalperestlik bulunan bir iyimserliğin olumsuzluklara ve istenmeyen sonuçlara yol açabileceği belirtilmiştir. (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 304)

Umut: Psikolojik sermayenin bir alt boyutu olarak ele alınan umut ilk olarak psikoloji alanındaki çalışmalarından tanınan C. Rick Synder in çalışmalarında bilimsel temellerle ele alınmış Umut Synder vd. tarafından bireylerin başarı duygusuna yönelik olarak olumlu. (pozitif) güdülenme hali Jensen ve Luthans tarafından amaçlarına ulaşma sürecinde bireyce sergilenen kararlılık, çaba ile hedeflere ulaşmakta kullanılabilecek alternatif yolların belirlenmesi şeklinde ifade edilmiştir. Umut boyutunun; yol gücü ve irade gücü olarak iki farklı yönünden söz etmek mümkündür. İrade gücü bireyi amaca yönelten bir içsel bir kuvvet iken yol gücü amaçları gerçekleştirmek maksadıyla planlanan alternatif yol ve yaklaşımları ifade edecek şekilde kişinin içsel bir kuvvete sahip olmasıdır. Başka bir ifadeyle başarıya giden yolun belirlenmesini,

netleştirilmesini ve sürdürülmesini sağlayacak niyeti gösterme şeklidir. Yapılan çalışmalarda umudun ilişkili olduğu pek çok değişkenin var olduğu gösterilmiştir. Örneğin performans umut ilişkisini araştıran çalışmalarda umut bir duygu biçimi olarak kabul edilmiş sportif ve akademik performans üzerinde olumlu etkileri üzerine bulgular elde edilmiştir. Bazı psikoloji araştırmalarında ise daha umutlu bireylerin yeni görev ve sorumluluk almak için daha istekli oldukları daha güvenilir tavır sergiledikleri işleri yapmak konusunda daha istekli oldukları, karşılarına engel çıkması durumunda engelleri aşmak için yeni yollar veya farklı alternatifler üreterek istenilen yüksek performans sonuca ulaştıkları tespit edilmiştir. Başka araştırmada ise umut düzeyleri yüksek işgörenlerin umut düzeyi düşük işgörelere göre daha başarılı sonuçlar elde ettikleri tespit edilmiştir. (Özby, Çekmelioğlu ve Ceyhun, 2014)

Psikolojik Dayanıklılık: güçlük, belirsizlik, çatışma, duygusal travma veya başarısızlık gibi olumsuz durumlar meydana geldiği durumda olumlu yönde değişim ve gelişim gösterebilme sorumluluk artışına paralel esnek davranabilme şeklinde tanımlanmaktadır. Bu özelliğe sahip olan bireyler yaşanan olumsuzluk sonrasında eski performans düzeylerine kısa sürede eriştikleri; hızlı ve yaratıcı değişikliklere daha rahat uyum sağladıkları yenilikleri iş performanslarına daha hızlı aktarabilen kişiler oldukları alanyazında vurgulanmaktadır. Psikolojik dayanıklılığın gelişmesi için Olumlu veya olumsuz sonuçlara bağlı olarak tüm yönleri ile gerçeklerin kabul edilmesi başarıya duyulan derinden gelen bir inanç kendi değerlerine kuvvetle bağlı olmak beklenmedik olaylar karşısında doğaçlama olarak yeteneklerini ortaya çıkarmak gibi konuları içine aldığı görünmektedir. Bu minvalde psikolojik dayanıklılığı yüksek olan işgörelerin tüm çalışmalarında daha verimli eylemler gerçekleştirdikleri gözlemlenmiştir. Psikolojik dayanıklılığı olumlu etkilediği birçok çalışmada gözlemlenmiştir. İşgörelenin psikolojik dayanıklılık seviyesinde meydana gelen artışın özyeterlilik, iyimserlik ve umut düzeylerinin artırılmasında sonra mümkün kılındığı vurgulanmaktadır. (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 305)

### **3.6 Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılığın Arasındaki İlişkisi**

Psikolojik sermayenin alt boyutları ayrı örgütsel bağlılık üzerinde etki edebilme gücüne sahiptir. Örneğin umut düzeyinin performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi iş çıktılılarıyla ilişkisinin bulunduğu bilinmektedir. (Cordery, 2008)

Eğitim seviyeleri ve meslekleri farklı 1032 kişilik gruptan alınan 232 işgörenden oluşan örneklemler ile yapılan araştırmada, umut ile örgütsel bağlılık arasında aynı yönlü ve güçlü bir ilişki belirlenmiştir. (Youssef ve Luthans, 2007: 786)

Umut alt boyutu örgütsel bağlılığı azaltabilecek bir potansiyeli de bünyesinde bulundurmaktadır. Örgüt içerisinde yükselme olanakları belirgin bir biçimde kısıtlanan ve önlerine aşamayacakları engeller konulan işgörenler umut düzeylerinin yüksek olması halinde örgüt içerisine alternatif yollar aramayı bir kenara bırakıp örgüt dışında alternatif arama çabasını içerisine girebilirler. Bu da yeni iş fırsatlarının kullanılmasını bilgi, beceri, olanak ve yetkinliklerin yeni iş olanakları sağlayacak şekilde artırılması kişisel çabanın bu yöne kaydırılması sonucunda bu çalışanlarda hem iş performansının hem de örgütsel bağlılığın düşmesi sonucunu beraberinde getirir. Bu sebeple örgütlerin, işgörenler için örgütte ilerleyebilecekleri bir kariyeri veya elde etmek istedikleri başarıyı yakalamalarını sağlayacak koşulları oluşturması işgörenlerini umut düzeyinin örgütün faydasına kullanılması noktasında son derece büyük öneme sahiptir. (Luthans vd. 2007: 545)

Benzer şekilde bireyin ve örgütün amaçlarının uyumu, örgütsel bağlılığı etkileyen bir başka faktördür. (Steers,1977: 46) Umut düzeyi yüksek olan bireylerin ise amaçlarını örgütün amaçlarıyla uyumlaştırabilecek ve bu amaçları kararlılıkla takip edebilecek kapasiteye sahip olmaları olasıdır. Bu da örgütsel bağlılığı beraberinde getirebilecektir.

İşe başladıktan sonraki birkaç ayda üstlerinin kendilerine destekleyici bir yaklaşım sergilediğini hisseden işgörenlerin de duygusal bağlılık düzeylerinin arttığı anlaşılmıştır. (Allen ve Meyer, 1990: 2) İşgörenler amirlerinin kendilerine destek verdiklerini gördüğünde iyimserlik seviyelerinin artması ve psikolojik dayanıklılık faktörüne ilişkin önemli bir koruyucu faktörüne sahip olunması durumunu da beraberinde getirir. Bu sebeple iyimserlik ve dayanıklılık düzeyinin aracı etkisinin var olabileceği öne sürülebilir.

Çalıştığı birim/bölüm veya kısmın önceden birlikte konulmuş performans hedeflerinin ekipçe tutturulmamasından kendini sorumlu görececek bir işgörene yaklaşım tarzı olumlu geribildirimler yoluyla biçimlendirilmelidir. Örneğin işgörene performans hedefini tutturamamış başka bölümlerinde örgütte bulunduğu ve bu durumun piyasa şartlarından pazarın genel durumu gibi sebeplerden kaynakladığı da hatırlatılır. Bu başarısızlığın oldukça nadir gerçekleştiği belirtilir ve aynı dönemde işgörenin elde ettiği, iyi ve değerli sonuçlar ortaya getirilirse işgören iyimserlik

düzyini koruyup yükseltebilir. (Luthans vd. 2007: 546) İyimserlik düzeyindeki yükseliş, geleceğe ilişkin daha olumlu tutum ve davranışlar sergilemesine ve örgütsel bağlılığının artması durumunu beraberinde getirecektir.

Psikolojik olarak dayanıklı işgörenlerin iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olması beklenen bir durumdur. Çünkü bu işgörenler çalışma yaşamında karşılaştıkları zorluklar, problemler, hatta başarısızlıklardan sonra bile yıkılmadan kalma yetenekleri sayesinde psikolojik dayanıklılık seviyeleri yüksektir. (Luthans, 2006: 26) Psikolojik Dayanıklılık özellikle yüksek stres düzeyinin ve sıkıntılı durumların olduğu durumların atlatılması veyahut bu durumlara başarılı bir şekilde adapte olunabilmesi yeteneğini ifade ettiği için, bu gibi durumlarda koruyucu faktörlerde mevcutsa işe ilişkin istek ve şevkini koruyan işgörenin sıkıntılı durumun sonrasında daha güçlü ve daha istekli bir şekilde çalışmayı sürdürmesi olasıdır. Bunu doğrular nitelikte araştırmalar gerçekleştirilmiş ve dayanıklılık düzeyi ile örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu saptanmıştır. (Youssef ve Luthans, 2007: 788; Zhong, 2007: 330)

Özyeterlilik düzeyi yüksek insanların, diğer psikolojik sermaye bileşenlerinin de etkisi ile, beş temel özelliğinin olduğu söylenmektedir. Bu iş görenler kendilerine zor olarak gördükleri hedefleri seçerler ve hedefleri uğrunda mücadele etmeyi severler kendi kendilerini çok iyi güdüleyebilirler hedeflerine ulaşmak için gerekli gayreti sarf etmekten çekinmezler hatta buna isteklidirler ve en önemlisi engellerle karşılaştıklarında vazgeçmezler. (Luthans vd. 2007: 550)

Özyeterlilik düzeyleri yüksek olan işgörenlerin iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olması beklenen bir durumdur. Bu işgörenler örgüte anlamlı ve önemli bir katkı yapmayı, işte çalışmanın bir doğası olarak görme eğilimindedirler. Bu katkıyı yaptıkları ölçüde kendilerini başarılı olarak algırlar. Bu sebeple örgütün amaçları ile özyeterliliği yüksek işgörenin amaçları paralel hale getirilirse bu işgörenlerden çok-k yüksek verim alınabilir. Ayrıca bu amaçlarda birliktelik örgütün misyonuna bağlılığı ve örgüte karşı örgütsel bağlılığı da beraberinde getirir. (Luthans vd. 2006: 121)

Başarı güdüsü yüksel olan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olması beklenmektedir. Eğer başarı güdüsü yüksek bir işgörenin yapması istenilen iş onu zorlayacak ve isteklendirecek bir iş ise işgörenin başarı gereksinimi tetiklenir bu yolla örgütün amaçlarını daha fazla benimsemesi, örgütün hedeflerine yönelik daha yüksek çaba sarf etmesi sağlanır. Buda işgörenin örgüte duyduğu duygusal bağlılığın artması anlamına gelir. Ancak işgören işi sıradan veya önemsiz olarak değerlendirirse başarı güdüsü tatmini gerçekleştirmediği için işgörenin örgütle arasında duygusal bir bağ

kuruması zorlaşır veya kendisine yeterli değerin gösterilmediğini düşünürse işgörenin örgüte duyduğu duygusal bağlılık azalır. (Buchanan, 1974: 536)

İşgörenlerin kendi yetkinliklerine olan inançlarının da duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği iddia edilmektedir. (Meyer ve Allen, 1997: 231) Bu bağlamda özyeterlilik düzeyinin duygusal bağlılığın bir belirleyicisi olduğu sonucu çıkarılabilir. Duygusal bağlılık bireylerin örgütteki rolleri ile de yakından ilgilidir. Rol belirsizliği yaşayan işgörenlerin, duygusal bağlılık düzeylerinin düştüğü gözlemlenmiştir. (Meyer ve Allen, 1997) Umut düzeyi hedeflere giden alternatif yolları bulabilme ve hedefe giderken ihtiyaç duyulan enerjiyi ortaya koyma düzeyi olduğundan rol belirsizliği ile karşı karşıya kalan işgörenlerin umut düzeyinin yüksek olması durumunda bu sorunu işini yapabileceği alternatif yollar bularak ve dahi üreterek ve enerjisini bu yollar üzerinde kullanarak karşılaştığı bu sorunu aşabilir. Bu sebeple umut düzeyi daha yüksek işgörenler rol belirsizliği gibi örgütsel bağlılığı indirgeyen olumsuz faktörlerden daha az etkilendikleri için Örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olacağı söylenebilir. Örgütün işgörenden beklentilerini açık bir şekilde belirtmesi, umut düzeyinin artmasına yardımcı olur. Bu aynı zamanda belirsizliğin getirdiği sık yapılan hataları, beklentilerin karşılanamaması gibi problemleri ortadan kaldırarak, iyimserlik ve dayanıklılığa da katkı yapar.

Kararlara katılımın ve üst tarafından dikkate alınmanın da örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği bilinmektedir. Aynı ilişki özyeterlilik içinde söz konusudur. Kararlara katılan ve amirleri. (gerek üst yönetim gerek işgörenin kendi amiri) tarafından görüşlerine önem verilen işgörenin özyeterlilik düzeyi artacaktır. Bilindiği gibi sözlü cesaretlendirme, öz-yeterliliği arttırmanın önemli bir yoludur. (Luthans vd. 2006: 121) Bu ilişkiden yola çıkılarak, kararlara katılımın özyeterlilik aracılığıyla örgütsel bağlılığı arttırabileceği düşünülebilir.

Mücadele gerektiren işlerin de örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu bilinmektedir. (Allen ve Meyer, 1990: 5)

Üst düzey çaba ve ya mücadele gerektiren işlere yönelik istekli olma durumu da yine özyeterlilikle ilişkilidir. Bu sebeple mücadele ihtiyacı olan işlerin özyeterliliği yüksek işgörenlerde örgütsel bağlılığın yükselmesine yol açması olasıdır.

Amerika Birleşik Devletleri ve Güneydoğu Afrika'da yapılan ve özyeterlilik düzeyinin örgütsel bağlılığa etkisini kültürlerarası bağlamda ele alan bir araştırmada, her iki bölge içinde öz yeterlilikle örgütsel bağlılık ile öz yeterlilik arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (Luthans vd. 2006: 123)

### 3.7 Psikolojik Sermaye İle İş Tatmininin Arasındaki İlişki

Psikolojik sermaye işgörenlerin duygusal ve tutumsal eğilimleri kendilerine özeldir. Bu sebeple, içinde buldukları örgütsel ve kişisel koşulları algılama biçimleri ve bu koşullara yönelik geliştirdikleri için davranış şekilleri birbirinden farklı olacaktır. Bu noktadan hareketle, örgütsel ortam dâhilinde İşgörenlerin olumlu ve güçlü taraflarını, bu özelliklerin nasıl tespit edileceğini ortaya, çıkarılacağını ve geliştirileceği ile ilgili bir kavramdır. (Luthans, 2002a: 59) Kişinin kendi verimliliğine katkı veren kişisel özellikler şeklinde tanımlanan bilen psikolojik sermaye İşgörenlerin yaptıkları işe yönelik tutum oluşturma süreçlerinde örgütsel bağlılığın önemli olduğu söylenebilir. (Gohel, 2012: 35) Kuramsal çerçevede söz edilen bu ilişkiler çeşitli görgül ve deneysel çalışmalarla da çözümlenmiştir. Luthans ve diğerleri (2007), iş tatmini ile psikolojik sermaye arasındaki hizmet ve sanayi kuruluşlarından aldıkları iki farklı örneklem üzerinde çözümlenmişler sanayi kuruluşları örnekleminde: psikolojik sermayenin umut ile özyeterlilik alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki belirlenmiş, psikolojik sermayenin diğer alt boyutları iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki tespit belirlenmemiştir. Hizmet kuruluşları örnekleminde ise iş tatmini ile psikolojik sermaye arasındaki umut özyeterlilik ve iyimserlik alt boyutlarında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş psikolojik dayanıklılık alt boyutuna ilişkin anlamlı bir sonuç bulgusuna ulaşılamamıştır. Youssef ve Luthans. (2007) kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları işgörenlerinden müteşekkil bir örneklem üzerinden gerçekleştirdikleri çalışmada; umut iyimserlik psikolojik dayanıklılık alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişkinin varlığına ilişkin bulgular elde ederken özyeterlilik alt boyutu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını gösteren bir bulguya ulaşmamıştır. Çetin (2011) tarafından yapılan bir çalışmada Türkiye’de kamu işgörenlerinden alınan bir örneklem üzerinde yapılan bir çalışmada iş tatmini ile psikolojik sermayenin umut iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında anlamlı ve yöndeş bir ilişki bulunmuş. Ancak özyeterlilik alt boyutunun iş tatmini ile ilişkisi hakkında anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. (Biçkes vd. 2014: 97)

Tapılan çalışmalarda psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında kayda değer ilişkiler bulunmuştur. Larson ve Luthans arkadaşlarınca üç farklı örneklem üzerinde yürütülen çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında yöndeş bir ilişkinin bulunduğu konusunda bulgular elde etmişlerdir. İş tatmini ile psikolojik sermayenin

alt boyutları olan psikolojik sermaye ve umut arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu konusunda bulgular tespit etmişlerdir. Diğer bir araştırmada ise işgörenin işe ilişkin yetkinliği ile iş tatmini arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Yousef ve Luthans iş tatmini ile psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu arasında aynı yönde ve anlamı bir ilişkinin varlığı hususunda bulgular elde etmişlerdir. (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 308)

### **3.8 Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkisi**

Ocak ve arkadaşları (2016) yaptıkları araştırmada Boşnak öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri yükseldikçe iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında Boşnak Öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin görece güçlü psikolojik sermayelerinden kaynaklandığı, Öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseltilmesi maksadıyla psikolojik sermayelerinden kısmen yararlanmanın faydalı olabileceğini söylemektedir. Ulaşılan sonuçların alanyazında yapılmış olan çalışmalar ile uyumlu olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte çalışmada Boşnak öğretmenlerde psikolojik sermayenin umut, özyeterlilik, alt boyutlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine anlamlı bir etkisi olduğu yönünde bulgu elde edilememiştir. Söz konusu durumun psikolojik sermayenin alt boyutlarının kendi arasındaki baskılayıcı etkilerden dolayı olabileceği düşünülmüştür. (Luthans vd. 2010: 48)

Luthans ve arkadaşları (2007) yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin dört alt boyutu ile iş tatmini arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki bulmuşlardır. Üç farklı örneklem üzerinde yaptıkları bir çalışmada Luthans ve arkadaşları (2008) çalışmada psikolojik sermayenin dört alt boyutu ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Çetin (2011) 2013 işgören üzerinde yürüttüğü çalışmasında psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik alt boyutları ile örgütsel bağlılık, umut ve iyimserlik, psikolojik dayanıklılık iş tatmini arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Kutunis ve Oruç (2014) yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir.

Ateş vd. (2012) Herzberg'in çift faktör teorisini devlet okullarında (kamu okulları) görev yapan öğretmenler üzerinde bir test çalışması yürütmüşlerdir. Güdüleme faktörlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma demografik değişkenlerine göre bir farklılık göstermediği mesleki deneyim (öğretmenlik)

değişkeni açısından 10 yıldan daha uzun süredir mesleği yapanların öğretmenlerin içsel ve dışsal güdülenme düzeylerinin 10 yıldan daha az mesleki deneyime sahip öğretmenlere kıyaslandığında açısından 10 yıldan daha uzun süredir mesleği yapanların öğretmenlerin içsel ve dışsal güdülenme düzeylerinin diğer gruptan daha yüksek olduğu şeklinde bir sonuç elde etmiştir.

Doğan ve Eryılmaz. (2012) akademisyenler üzerinde işle ilgili temel ihtiyaç ve öznel iyi oluş konusunda çalışmasında temel ihtiyaç tatmini alt boyutları alan özerlik, yeterlilik ve ilişki ihtiyacının öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde açıklama getirdiğini tespit etmişlerdir.

Günümüz işletmeleri rekabet avantajı sağlamak amacıyla işgörenleri ile iyi ilişkiler kurmak ve bu ilişkileri geliştirmek zorundadır. İş tatminleri düşük işgörenler devamsızlık, işi terk etme ve yaşamlarından zevk alamama sorunlarının yaygınlaştığı görülmektedir. İşletmeler için bu tip sorunlar çok ciddi finansal mali kayıplar ve kaynak israfına neden olabilmektedir. Bu çalışmada örgütsel bağlılık seviyeleri çözümlendiğinde devam, normatif, duygusal bağlılıkların tümün daha yüksek skorlara sahip işgörenlerin iş tatminlerinin de daha fazla olduğu konusunda pek çok araştırmada ortaya çıkmıştır. Bu yüzden yöneticilerin veya amirlerin iş yerlerinde iş tatmini seviyelerini yükseltmek maksadıyla işgörenleri ile fikir birliği ve uyum sağlamalı, adil yapı, kişilerin kurumsal çatı altında işlerine sahip çıkmasını ve şirket içi girişimciliği cesaretlendirilmelidir.

Yapılan birçok araştırma örgütsel adalet algısının işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel çıktılarını ve üstlerine değerlendirme şekillerini olumlu yönde etkileyebileceğini göstermiştir. (McFarlin ve Sweeney, 2002) Ayrıca işgörenlerin psikolojik sermayelerinin performanslarını ve organizasyonunu gelirini artırdığını. (Peterson vd. 2011) İşe devamlılığının sağlandığını. (Avey vd. 2006) iş tatmini ve örgütsel bağlılığını yükselttiği işgörenlerin psikolojik sermayesine olumlu katkı yaptığını da belirtmişlerdir. (Luthans vd. 2008; Larson ve Luthans 2006) Ancak örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında olan istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere rağmen örgütlerde işgörenlerin psikolojik sermayelerinin örgütsel bağlılığa etkisine konusunda kapsamlı bir çalışma yapılmamıştır. Psikolojik sermayenin örgütlerdeki destekleyici ortam ile işgören performansları ile arasındaki ilişkilerde. (Luthans vd. 2008) Örgütsel değişimini alanlarda olumlu duyguları aracılığı ile örgütsel vatandaşlık ve örgütsel ayrımcılık davranışı üzerinde. (Avey ve diğ, 2008) iş stresi ve isteki işe uygun olmayan davranışlar arasındaki ilişkide. (Roberts vd. 2011) ve işsiz olarak



geçirdiği dönemde işgörenlerin mutluluk halleri üzerinde. (Cole vd. 2009) aracı veya belirleyici faktör olduğu çalışmalar bu kavramın farklı alanlarda bireylerin örgütsel davranışlarına açıklama getirmek konusuna katkı sağlama potansiyeli olduğu bulunmaktadır. Bu kapsamda örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde psikolojik sermayenin aracı faktör olabileceği kabul edilebilir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ÇALIŞMA YAŞAMI VE ENGELLİLİK

#### 4.1 Engellilerle İlgili Kavramlar

Toplumda bedeni ile ilgili eksiklikleri olan kişiler sakat, özürlü, engelli gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Yazında ve yasalarda farklı tanımlar kullanılmaktadır. Bu alandaki kavramlar 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, 2015)
- Sakat: Vücudunda hastalık veya eksiklik bulunan engelli, özürlü
- Engelli: Vücudunda eksik veya kusur bulunan

#### 4.1.1 Özürlü

Engellilik doğuştan ya da daha sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sebebiyle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal fonksiyonlarında belirli bir oranda ve sürekli azalma veya kayıplara neden olan organ yokluğu veya bozukluğu sonucu normal yaşam gereklerine uyum sağlama ve günlük ihtiyaçlarını karşılamada güçlük olarak tanımlanmaktadır. Bu yüzden özürlü olan kişiye özürlü, sakat engelli gibi isimlendirmeler yapılmaktadır. Engelli bireyler göre değişik düzeylerde engel oranları ve engel türlerine bağlı olarak temel yaşam ihtiyaçlarını karşılamak, normal şartlarda sürdürmek, sosyal beceriler kazanmak, topluma entegre olmak, toplumsal rollerini gerçekleştirebilmek için bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyarlar. (ÖİB, 2007: 26)

Özür, Arapça bir kelimedir ve arz fiilinden türemiştir. Lügat olarak "engel" hatayı bağışlatmak için ileri sürülen neden, mazeret, eksiklik, kusur, defo, bozukluk ve sakatlık anlamında kullanılmaktadır. (Pekdemir, 2006: 5)

#### **4.1.2 Sakat**

Sakatlık, toplum içinde fiziki veya sosyal engeller neticesinde diğer kişilere kıyasla normal yaşamda ihtiyaç duyulana, fırsatlara, elverişli durumlara eşit biçimde ulaşabilme açısından kişide noksanlığın bulunmasını kabul etme 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, 2003: 6)

#### **4.1.3 Engelli**

Engelli tanımına kademeli bir yaklaşımla bakılırsa;

Birleşmiş Milletler de engelli tanımı Birleşmiş Milletlerce kabul Edilen Sakat Kişilerin Hakları Bildirgesinde 9 Aralık 1975 tarihli Sakat Hakları Beyannamesinde “Normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtsal ya da sonradan olan herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlar şeklindedir. Bu tanım 13 Aralık 2006 tarihli engelli hakları sözleşmesinde “Diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılmalarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişi” şeklinde güncellenmiş 5378 sayılı engelliler kanunda sözleşme ile uyumlu olması için engelli tanımı “ Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal, ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecede kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve koruma, bakım, iyileştirme, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca bu yasa ile Engelli tanımlamak için sakat, özürlü vb kelimelerin kullanılmaması hükmü konmuştur. Yine Dünya Sağlık Örgütü “WHO” çok daha ayrıntılı ve tıp alanına yönelik bir engelli tanımını tercih etmektedir. Bu tanım daha

çok hastalık sonuçlarına dayanan sağlık yönünün ağır bastığı bir tanımlama ve sınıflamadır. Bu tanımda yer alan kavramlar;

- a. Bozukluk (Impairment): Fiziksel anatomik veya psikolojik yapı ve fonksiyonlarda ya da bilişsel yapı ve fonksiyonların biri birkaçı veya tümünde bir sahip olamama durumunu veyahut bir dengesizliği bir koordinasyon eksikliğini anlatır.
- b. Muktedirsizlik “Sakatlık” “Disability” Sağlık alanında sakatlık şeklinde ifade edilen normal kabul edilen grupla kıyaslandığında bir faaliyeti yapabilme yeteneğindeki “kayıp veyahut kısıtlılık” şeklinde ifade edilir ki tanım faaliyetin/işin gerçekleştirilmesi ekseninde durumu ele alır.
- c. Maluliyet (Handicap) bir noksanlık ve/veya sakatlık sonucunda belirli bir kişide meydana gelen ilgilinin yaşı, cinsiyeti, sosyal ve kültürel durumu için normal sayılabilecek faaliyeti gerçekleştirme durumunu sınırlayan ve onun benzer özellikteki birey arasında dezavantajlı bir noktaya gelmesi durumu” olarak ifade edilmektedir.

Maluliyet bozukluk ve muktedirsizlik gibi değildir. Muktedirsizlik ve bozukluk bir olmama durumunu açıklar ki burada bir beklenenin yokluğundan söz edilir. Maluliyet ise tanım olarak bir sonuca ve söz konusu eksiklerin yarattığı bir dezavantaj durumuna yönelik olduğu için kişiden kişiye değişmektedir. Söz gelimi eğitime erişim noktasında daha düşük düzeyde engelli bir kişi yakın çevresi ulaşım imkanlarını sağlamadığı veya sağlayamadığı için kendisinden noksanlık ve muktedirsizlik anlamında daha yüksek düzeyde engelli olan yalnız yakın çevresi eğitime erişim imkânı sağlamış diğer engelliden maluliyet noktasında daha öndedir. Bu yüzden sosyal alanlarda maluliyet konusu sosyal ve örgütsel adaletin sağlanması noktasında çok daha önemli bir çalışma sahası ve anlam ayrımıdır.

Türkiye'de sağlık disiplinlerinden daha çok WHO diğer disiplinlerde 5378 sayılı kanunun temel alındığı görülmektedir.

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. (Pekdemir, 2006: 6)

Uluslararası hukukta noksanlık ve sakatlık kavramlarının yanı sıra malullük. (handikap) kavramına da rastlamak mümkündür. (Uşan, 2003: 7)

#### **4.1.4 Bedensel Engelli**

İskelet ve kas sisteminde noksanlık, yetersizlik ve fonksiyon kaybı olanlar, el, kol, bacak, ayak omurgalarında kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalıkları olanlar, felçliler, serebral palsi gibi spastikler ve spina bifida hastalığı olan hastalar bu grupta değerlendirilir. Doğum öncesinde, doğum sırasında veya doğum sonrası herhangi bir hayat dönemi içinde herhangi bir nedenle iskelet(kemik), kas, ve sinir sistemlerinde oluşan bozulmalar sonucu bedensel yeteneklerin çeşitli oranlarda kaybedilmesi sebebiyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve bakım, koruma, rehabilitasyon danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiye ortopedik engelli bu durumu ifade eden olguya bedensel engel denir (<http://www.sosyalhizmetuzmani.org>)

Fiziksel ya da bedensel engelliler olarak da adlandırılan ortopedik engelliler, kemik ve mafsalların şekil ve yapısında bozukluk veya engel bulunan veya kas gücü gelişimini ve koordinasyonunda veyahut kontrollerinde dengesizlik, bozukluk bulunan kişilerdir. (Çağlar, 1982: 71)

#### **4.2 Türkiye'de Engelli Hakları**

Türkiye'de 1940'lı yılların sonunda ilk olarak özel eğitimin altyapısını oluşturan çalışmalar başlatılmış ardından 1951 yılından itibaren özel eğitim programı uygulanmaya başlandı yine aynı yıl Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde ilk görme engelliler okulu açıldı. 1951 yılında yapılan bir yasal düzenlemeden sonra Sağlık Bakanlığı bünyesinde yürütülen özel eğitim hizmetleri Milli Eğitim Bakanlığı bünyesine alınmıştır. Bu işlemin en önemli belki de hayati olarak nitelenecek kısmı hiç şüphesiz engelliliğin yalnız sağlık boyutu olan bir kavramdan çıkması ve engellilerde eğitim boyutunun ağırlık kazanmaya başlamasıdır.

1960'lı yıllar toplumun kendisinin bir güç olarak fark etmeye başladığı “toplumsal uyanış” kitle hareketlerinin görülmeye başladığı yıllardı. Kitle hareketleri özellikle görme engelliler arasında hareketlenmelere ve hak arama mücadelesi verilmesi yolunda önemli girişimlerin olmaya başlaması dikkat çekicidir. Görme

engelliler okullardan mezun olup lise ve üstü tahsillerini bitirmeye meslek sahibi görme engelli sayısı artmaya başlamıştır. Bunun bir sonucu olarak toplumda görme engellilerin eğitim yolu ile daha üretken inşalar haline getirilebileceği düşüncesi yaygınlaşmaya başlamıştır. 1961 Anayasası ile “sosyal devlet” ilkesi ilk kez anayasada yer almış ve 1961 anayasasında kişiye ait Temel Hak ve Hürriyetler yaygın ve sistemli bir şekilde düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile klasik kişi ve hak ve hürriyetleri ile siyasal hakları hem genişletilmiş hem de güçlendirilmiştir. Bu sistematik düzenleme dahilinde 1961 Anayasası'nda engellilerin daha verimli daha üretken bir hale getirilmesi istenilmiş ve özel eğitime ilişkin maddeler açıkça yer almış İlköğretim ve Eğitim kanununa özel eğitim ile ilgili hükümler eklenmiş yasaya dayanılarak ilk defa Özel Eğitim Yönetmeliği çıkartılmıştır. Bu gelişmeler 1960'larda sağlık alanında da engelli rehabilitasyonu konusunu gündeme getirilmeye başlamış 1971 yılında engelli işsizliği konusunda çok 1475 sayılı iş kanunda çok önemli bir adım atılarak %2 engelli çalıştırma şartı 50 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerine bir zorunluluk olarak getirilmiştir. 1976 yılında ise 2022 sayılı yasa çıkartılmış ve 65 yaş üstü geliri olmayan yaşlılar ve çalışmayan engelli vatandaşlar azda olsa bir gelire kavuşturulmuştur. Böylece 1980'lere kadar engellilere eğitim, rehabilitasyon, iş yaşamı ve sosyal gelir konularında yönelik temel düzenlemelerin Türkiye'de hayata geçirildiği söylenebilir. (Gökmen 2007: 25)

Dünyanın kalanında olduğu şekilde Türkiye'de de engellilere yönelik geliştirme ve iyileştirmeler hız kazanmıştır. Engellilere yönelik olarak verilen hizmetlerin koordinasyonu sağlamak amacı ile 1981 yılında Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu oluşturulmuş. 1982 Anayasası'nda engelli hakları güvence altına alınmış 3 Aralık 1996 da ve 4216 sayılı yetki kanununa dayanılarak 25 Mart 1997 571 sayılı KHK ile Sakatları Koruma Koordinasyon Kurulu kapatılarak yerine Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı kurulmuştur. (ÖİB, 2007: 12)

Ülkemizde engellilere yönelik iş istihdamının artırılması 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.

### **4.3 Uluslararası Hukukta Engelli İstihdamı**

Uluslararası düzenlemeler Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Konseyi tarafından yapılmış düzenlemelerdir. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"ni; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme"yi ve Avrupa Konseyi ise "Avrupa Sosyal Şartı" düzenlemesini yürürlüğe geçirmiştir.

**İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi:** İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 10 Aralık 1948 günü Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilmiş ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından 6 Haziran 1949 da onaylanmıştır. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine Ek 09 Aralık 1975 tarihli 3447 sayılı Sakat Kişilerin Hakları Beyannamesi yayınlanmıştır. 13 maddeden müteşekkil bu beyanname engellilerin toplum içinde hak ettikleri yerlerini almalarına, topluma üretken insanlar olarak katılmalarına bu konuya ilişkin haklarına ve toplumun bu kişilere karşı olan sorumluluklarına ve bu yükümlülüğün yerine getirilmesine işaret etmektedir. Beyannamenin 3. Maddesinde engellilerin nedeni durumu ve derecesi ne olursa olsun, aynı yaşta Engelli olmayan kişilerle aynı düzgün yaşam şartlarına sahip olma haklarının olduğunu ifade etmektedir. Beyannamenin 10. Maddesinde engelli kişilerin her çeşit istismardan, ayrımcı, kötüye kullanılabilir haysiyet kırıcı, ikinci düzenleme ve davranışlardan korunmaları gerektiği ifade edilmiştir. (BÖİB, 2005)

Bu sözleşmenin çalışma ve istihdam başlıklı 27.nci maddesinde, Engelli bireylerin de diğer bireylerle eşit koşullar altında-tabii özürleri doğrultusunda-eşit olduğu ve bu işi seçebilecekleri gibi işin bütünleştirici ve erişilebilir olması gerekli olduğu kabul edilmiştir. Özürlülerin çalışma hayatında yer almalarının yasal tedbirlerle güvence altına alınacağını da bildirmişlerdir. (BÖİB, 2009)

**Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme:** Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Konferansınca 01.06.1983 tarihinde kabul edilen Türkiye Cumhuriyeti tarafından 08.07.1999 tarihli kanunla onaylanan "159 sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme"de engellilere yönelik olarak mesleki rehabilitasyon ve istihdam politikalarının ilkeleri mesleki rehabilitasyon ve istihdam konularına ilişkin yapılan diğer düzenlemeler yer almaktadır. Sözleşmenin 7. Maddesinde, engellilerin iş bulmaları buldukları işi(mesleği) ellerinde

tutmaları ve işlerinde yükselmelerini sağlamak üzere mesleki rehberlik işe yerleştirme, istihdam ve diğer hizmetlerin sağlanması amacına yönelik önemleri alacağı ifade edilmiş. Yine 9. Maddede her üye devletin engellilerin mesleki eğitimi, iş bulması, işe yerleştirilmesi ve istihdamından sorumlu nitelik sahibi görevlilerin eğitimi ve temininden üye devletin sorumlu olduğu belirtilmiştir. (BÖİB, 2005)

Bu sözleşme hükümleri her üye ülkenin kendi durumuna bakarak ulusal şartlarına göre belirlediği önlemleri içermektedir.

**Avrupa Sosyal Şartı:** Özürlülerin toplumsal hayata katılmalarını sağlamak ve hızlandırmak adına atılmış adımlardan biri de Avrupa konseyinin özürlülere yönelik hazırladıkları Avrupa Sosyal Şartı belgesidir. Bu belgenin içerisinde mesleki eğitim, sonradan Engelli olan bireylerin meslek hayatlarına ve de toplumsal hayata yeniden adapte olabilmeleri yönünde haklar ve tedbirler içeren bir belgedir. (Gökmen, 2007: 26)

Belgede özürlülerin toplumsal hayata katılım, bağımsız yaşayabilme ve sosyal bütünleşme konularını içeren 15/2 maddesine göre; normal iş ortamlarında özürlüleri istihdam etmek ve çalışma şartlarını özürlülere göre düzenlemenin gerekli olduğunu, engellilik nedeniyle bunun mümkün olamayacağı durumlarda ortamı özürlülerin ihtiyaçlarına göre düzenlemenin gerekli olabilir. Bunun yanında özrünün oranına uygun bir iş türü ve iş ortamı oluşturmak için işverenleri teşvik edebilmek adına bütün önlemlerin alınması gereklidir. Bu önlemler ise konusunda uzmanlaşmış yerleştirme ve destekleme hizmetlerinin yardımıyla yapılabilir. (BÖİB, 2009)

#### **4.4 Avrupa Birliği'nin Engelli İstihdam Politikası**

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşmanın. (TFEU) 10 ve 19 uncu maddeleri, AB'nin engellilerle ilgili düzenlemelerinin hukuki dayanağını teşkil etmiştir. (T.C. Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği Dış İlişkiler Birimi, 2013)

- i. Madde 10: Avrupa Birliği, politikaların ve tedbirlerin belirlenmesi ve uygulanmasında, cinsiyet, ırk, etnik köken, dini inanç veya kanaat, engellilik, yaş, cinsel tercih temelinde yapılan her türlü ayrımcılıkla mücadele için çaba gösterecektir
- ii. Madde 19: Avrupa Konsey. (...) cinsiyet, ırk, etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel eğilime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için gerekli adımları atacaktır.



Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, Avrupa Birliğinin Birlik olarak imzalamış olduğu ilk insan hakları sözleşmesidir. Bu sözleşme ile Avrupa Birliği ve üye Devletler engelli hakları konusunda güçlerini birleştirmişlerdir.

AB ve üye devletler Sözleşmede engellilere tanınan hakların tanınması ve kullanılması ile ilgili yükümlülüklerini yerine getireceklerdir. Bu sözleşme ile kabul edilen haklar engellilere ilişkin tüm politika alanlarını kapsamaktadır. (ulaşılabilirlik, istihdam, eğitim, sağlık, bağımsız yaşama, kültür ve spor, insan hakları)

BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, bütün üye Devletler tarafından imzalanmıştır. Sözleşmeyi, 24 üye ülke onaylamıştır. (Finlandiya, İrlanda ve Hollanda hala sürecin içerisinde.)

Türkiye Cumhuriyeti, BM Engelli Hakları Sözleşmesini 30 Mart 2007 de imzalamış 2009'da da onaylamıştır.

BM Engelli Hakları Sözleşmesinin 1 inci maddesine göre bu sözleşmenin amacı engellilerin insan hak ve özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasının teşvik ve temini ve insan onuruna saygının güçlendirilmesidir. Sözleşmeye göre engelli kavramı diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin şekilde katılmalarının önünde zorluk (engel) teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel veya algısal bozukluğu bulunan kişileri içermektedir.

Sözleşme ile engelli kişilere, yardıma, tıbbi tedaviye, sosyal korunmaya muhtaç kişiler olarak bakmak yerine, toplumun aktif üyesi olarak özgür ve bilinçli, haklarını kullanabilen ve kendi hayatı ile ilgili kararları alabilen bireyler olarak yaklaşımış olmaktadır.

AB'de 80 milyon kişi orta dereceden ağır dereceye kadar olan düzeyde engellidir. Engelli bireylerin %63'ü 45 yaş üzerindedir. AB nüfusu yaşlandıkça engellilik oranı da artmaktadır. 75 yaşın üzerindeki insanların %30'undan fazlası belli oranda engelli, %20'si ise ağır engellidir.

Engelli olmayan bireylerin %68'i çalışırken, engelli olanların %50'si çalışmaktadır. Elli beş yaş ve üstü grupta, istihdam oranları ise %45 ve %15 oranlarındadır. Bu veriler, 27 AB üyesi ülkenin ortalamasıdır. Ancak, bu ülkeler arasında oranlar değişiklikler göstermektedir.

AB Engellilik Stratejisi 15 Kasım 2010 tarihinde kabul edilmiştir. Bu alanda üç temel belge bulunmaktadır. (T.C. Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği Dış İlişkiler Birimi, 2013):

1. AB Engellilik Stratejisi Bildirisi. (2010-2020),

2. Eylem Planı,
3. Veriler ve Olgularla Arka Plan Bilgisi.

AB Engellilik Stratejisi'nin temel hedefleri şunlardır:

1. Engelli bireylerin haklarını tam olarak kullanmalarını sağlamak. (doğrudan katılım),
2. Herkes için engelleri olmayan bir Avrupa yaratmak,
3. BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme kapsamındaki uluslararası yükümlülüklerle uymak.

Strateji ile belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulan araçlar şunlardır: AB politikalarının engelli bireyler için eşit fırsatlar sağlanmasına yönelik olması ve bunun için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, üye devletlerle sivil toplum kuruluşları arasında işbirliği, farkındalığı artırma, veri toplama ve izleme, finansman desteği.

2020 AB Büyüme Stratejisi'nde, AB için temel hedef üzerinde uzlaşılmış, her üye ülke de kendi hedefini belirlemiştir. Bu Stratejiye göre Avrupa Birliği'nde 20-64 yaş arası nüfusun istihdam oranı %75 e ulaştırılacaktır.

2010 verilerine göre, Avrupa Birliği'ndeki engellilerin işsizlik oranı. (%18,3), engelli olmayan bireylerin işsizlik oranının. (%9,9) yaklaşık iki katıdır.

Yine aynı verilere göre işsizlik oranı, ağır engellilerde %29, orta düzey engellilerde %16, engelli olmayan bireylerde ise yaklaşık %10'dur.

2008 yılından itibaren yaşanan ekonomik kriz AB üyesi ülkeleri etkilemiştir. Avusturya, Belçika, Almanya, Fransa, İsveç, Slovenya gibi sosyal sistemlerinde değişikliğe gitmeyen ülkelerde engelli bireylerin işsizlik oranları çok fazla artmamıştır. Portekiz, Yunanistan, İspanya, Litvanya, Estonya ve Danimarka gibi sosyal sistemlerinde yeniden yapılanmaya giden ülkelerde ise engelli bireylerin işsizlik oranlarında ciddi bir artış gözlenmiştir. (T.C. Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği Dış İlişkiler Birimi, 2013)

AB üyesi ülkelerde engelli bireylere destek ve yardım sağlanmaktadır. AB genelinde engellilerin yaklaşık %21'ine destek sağlanmaktadır. Bu oran ülkelere göre değişkenlik göstermektedir: Bu oran İrlanda'da %70, Macaristan'da %60, Belçika'da %50, Hollanda ise %45'tir.

İş bulma oranı ile alınan eğitim arasında yakın bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

2000/78/EC sayılı Avrupa Konseyi Direktifi Avrupa Birliği'nde istihdamda eşit muameleye yönelik genel bir çerçeve oluşturmaktadır. İşe alınma ve mesleki açıdan

din, inanç, engellilik, yaş ve cinsel eğilime dayalı dolaylı veya doğrudan ayrımcılıkta bulunmamayı ve engelli bireylere uygun ortamın oluşturulmasına yönelik yasal tedbirlerin alınmasını içermektedir.

Direktifin 5 inci maddesine göre, eşit muamele ilkesi gereğince engelli bireylere uygun çalışma ortamlarının sağlanması gerekmektedir. İşverenlerin üzerinde orantısız bir yük oluşturmaması kaydıyla, engelli bireylerin istihdama katılması, görevinde ilerlemesi ya da hizmet içi eğitim almasını sağlamak amacıyla uygun önlemlerin alınması gerekmektedir.

Direktif'e göre, iş ortamını engel durumuna uygun hale getirmek için teknolojik destek, kurumsal düzenlemeler, mali yardım, yeterliliği artırmaya yönelik önlemler, farkındalığı artırmaya yönelik önlemler alınmalıdır.

Üye devletlerin önemli bir bölümünde engelli istihdamı için kotalar mevcuttur. Ancak, üye ülkelerin çoğunda belirlenen kota hedeflerine ulaşamadığı görülmektedir. Örneğin, 2002 yılında Avusturya'da şirketlerin sadece %30'u, %4 olan kota uygulamasına uygun hareket etmiştir. İspanya'da ise 2008 yılında kotaya uygun hareket eden şirketlerin sayısı %14'tür. Şirketler kotaya uymak yerine genel olarak ceza ödemesini tercih etmektedirler.

Kamu sektöründe de kotalar çoğunlukla doldurulamamaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları, avrupa istihdam stratejisinin temel taşıdır ve amacı bireylerin iş piyasasına entegre edilmesi için aktif bir şekilde yardım desteği sunmaktır. Engellilere yönelik aktif işgücü politikalarına yönelik harcamalar AB üyesi ülkeler arasında farklılık göstermektedir.

Aktif işgücü piyasası politikaların temel hedefi, işsizlere sadece gelir desteği sağlamak yerine işsizlerin çalışma hayatına dönmelerini kolaylaştırmak şeklindedir. Aktif işgücü politikaları genellikle işsizlikten en ciddi etkilenen bölge veya gruplara yönelik olarak yapılır. Öncelikli hedef kitlesi kadın, genç, göçmen, mülteci, engelli işsizler gibi işgücü piyasası içinde iş bulma ihtimali düşük olan gruplardır.

Bu politikalar arasında kısmi süreli çalışma, evde çalışma, proje bazlı çalışma, kısmi sürelerle çalışma gibi esnek zamanlı veya esnek mekanlı çalışmalar ile eğitim programları, bilgilendirme işe yerleştirme hizmetleri, dezavantajlı gruba yönelik tecrübe kazandırma programları yoğun işsizlik görülen bölgelerde veya gruplarda işverene mali bakımdan ücret istihdam sübvansiyonları tanınması, kolay düşük faizli kredi vb finansal desteklerin sağlanması gibi önlemler karşımıza çıkar.

Korumalı istihdam konusunda üye ülkeler arasında farklılıklar mevcuttur. Korumalı istihdamdan serbest işgücü piyasasına geçiş çok düşük düzeydedir. Korumalı istihdama devlet desteği sunulması, Avrupa Komisyonunun 6 Ağustos 2008 tarihli 800/2008 sayılı Tüzüğü ile düzenlenmiştir.

Devlet yardımları, işgücü piyasasına erişimde ve piyasada kalmada sorun yaşayan kişilerin istihdamını artırdığında ve işgörenler için uygun eğitimleri sağladığında uygun görülmektedir.

Engelli ve dezavantajlı grupların eğitiminin ve istihdamının teşvik edilmesi ve engellilerin istihdamından kaynaklanan ek maliyetlerin finanse edilmesi Avrupa Birliği ve üye devletlerin önemli öncelikleri arasındadır.

Tüzüğe göre, engelli işgörenler ücret desteği şeklinde istihdam yardımı yapılmaktadır. Masrafların %75'ine kadar ücret desteği sağlanabilmektedir. Bazı durumlarda, kamu fonları, gelirin belirli bir kısmının ödenmesini kapsamaktadır.

Ayrıca teçhizat, iş oluşturma, eğitim, iş ortamlarına uyum sağlama için verilen maddi yardımlar da vardır. Avrupa Sosyal Fonunun öncelikleri şunlardır:

- a) Yirmi-Altmış dört yaş grubu için %75 istihdam oranı,
- b) Gençlerin en az %40'ına yüksek öğrenim diploması,
- c) En az 20 milyon insanın fakirlik ve sosyal dışlanmışlık riskinden uzaklaştırılması,

Avrupa Sosyal Fonu'nun 2007-2013 dönemi verilerine göre; Kayıtlı katılımcıların yaklaşık %4'ü engelli bireylerden oluşmaktadır. 22 üye devlet sosyal içerme eylemleri ile engelli bireylerin istihdamını teşvik etmektedir. Engelli bireylere ayrılan bütçe önceliği yaklaşık 50 milyar Euro'dur. (T.C. Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği Dış İlişkiler Birimi, 2013)

#### **4.5 Türkiye'deki İstihdam Yapısı İçinde Engelliler**

Türkiye'de geçmiş dönemde engellilere yönelik doğrudan veya dolaylı yollardan bazı karar ve uygulama örnekleri bulunmaktadır. Ancak engellilerin istihdam edilerek korunmalarına yönelik sosyal politikalar daha çok 1960 yıllarda 1961 Anayasası ve 1967 854 sayılı deniz iş kanununun ve 931 sayılı İş Kanununda çerçevelenip biçimlendirilmeye başlanmıştır. İlerleyen dönemde engelliler kamuoyunun gündeminde daha çok yer almışlar özellikle 1990'lar dan bu yana süregelen politikalar hukuki ve kamu alanında birçok düzenlemeyi beraberinde getirmiştir. Şu an yürürlükteki iş kanunu olan 2003 yılında kabul edilen iş kanunumuzun 30.

maddesinde engellilere yönelik hükümler yeniden düzenlenerek korunmuş. Bu şekilde sosyal alanda kökleşmesi sağlanmıştır. Ne var ki Engelli istihdamına yönelik politikalar zorunlu kota tekniği yörüngesinde yapılmaktadır. (Altan, 2004: 48)

Türkiye'de engellilere dönük sistematik sosyal politikalar Batı toplumlarından 30 sene sonra görülmeye başlanabilmiş 1976 tarihli 2022 sayılı Kanun ile geliri olmayan engelli ve yaşlılar belirli ve düzenli bir gelire kavuşmuş Ancak bu gelir sosyal ihtiyaçlara bile cevap verebilecek nitelikte değildi. Batı sosyal model ekseninde kurumsal yapılarla engelli sorunlarına çözüm üretirken Türkiye milli Engelli politikalarını belirlemek üzere Başbakanlığa Bağlı Özürlüler İdaresi Başkanlığını 1997'de açabilmiş Engellilik bilinci ancak Devletin Özürlüler Yüksek Kurulunda inisiyatif olarak Özürlüler Şurasını toplamasından sonra hızlanmıştır. (Seyyar, 2008)

1999 yılında ulusal çapta ilk kez gerçekleştirilen Özürlüler Şurası temel kararlarına baktığımızda engelli kanunun çıkartılması en önemli karar olarak gözümüze çarpar İl taslağın Medikal modele yakın olduğu görülmektedir. Engellilere yönelik kanuni hakların belirlenmesi ise ancak engellilere yönelik sosyal politikaların belirlenmesi ile mümkün olmuştur. 2005 yılında 2. Özürlülere Şurası ise Engelliler ve Yerel Yönetimler ana temasıyla Engelliler kanunu çıkmasını hızlandırdığı gibi merkezi ve yer yönetimlerin engelli dostu sosyal politikalarını temel esaslarının belirlenmesine yardımcı olmuştur. (Seyyar, 2008)

2007 yılında toplanan 3. Özürlüler Şurası engellilerin bakım hizmetleri konusunda toplanmışlardır. 16-20 Kasım 2009 tarihlerinde engellilerin istihdamı konulu IV. Özürlüler Şurası ve son olarak 3-7 Ekim 2011 tarihleri arasında da engelsiz eğitime doğru konulu V. Özürlüler Şurası toplanmıştır. Her bir şurada belirlenen konular üzerinde mevcut duruma ve bu duruma yönelik çözümler tartışılmıştır.

Engellilerin toplumsal hayata katılımı sağlanması üretken bireyler olarak toplumda yerlerini alabilmeleri için işgücü piyasasına katılmaları büyük önem arz etmektedir. Yerel yönetimler bölgedeki tüm nüfusun ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve karşılanmasında büyük bir role sahiptir. Ayrıca kişilere en yakın yönetim kademesi olmaları sebebiyle engelli istihdamında çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. Engellilik konusunda Toplum temelli rehabilitasyon çalışmaları önemlidir. Yerel idarelerin güç kazandığı ve toplumsal sorunlar açısından da etkinleştiği günümüz Türkiye'sinde yerel yönetimlerin engellilik konusunda gerçekleştirebilecekleri önemli uygulama modelleri mevcuttur. (Aysaoy, 2004: 34)

Yerel yönetimlerin belediye sınırları içinde yaşayan şehirdeki tüm bireylere belediye hizmeti götürmek dışında engelliler, yaşlılar, yoksullar gibi toplumsal hayata katılımını zorlukla sağlayan dezavantajlı bireylere gelişimi ve katılımı iyileştirecek hizmetleri götürmek gibi görevleri vardır. Bu çerçevede yerel yönetimler engelli, yaşlı, çocuk gibi gruplara sosyal, kültürel ve ekonomik faaliyetler düzenlemektedirler. Bu tür faaliyetlerin özellikleri ve uygulama şekilleri yasalar tarafından öngörülmektedir. (5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu)

Türkiye'deki engellilerle ilgili çalışmaların sürdürüldüğü 31 Aralık 2011 tarihinde Özürlüler İdaresi Başkanlığı kapatılarak yaptığı işler Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne devredilmiştir. (633 S. KHK)

**Tablo 4.1:** Türkiye'de Engelli Bireylerin Dağılımı (2014).

	Toplam %		G	İ	D ve K	O	Z	R ve D	S	Ç
	100,0		8,4	5,9	0,2	8,8	29,2	3,9	25,6	19,0
Cinsiyet %	Erkek	58,6	67,0	57,5	67,0	56,2	61,1	67,9	56,2	53,5
	Kadın	41,4	33,0	42,5	33,0	43,8	38,9	32,1	43,8	46,5
Yerleşim %	Kent	62,4	59,2	67,1	70,6	59,8	61,1	61,0	64,6	62,8
	Kır	37,6	40,8	32,9	29,4	40,2	38,9	39,0	35,4	37,2
Engel Oranı %	20-39	15,2	28,3	16,6	52,3	33,8	6,7	12,3	17,1	10,8
	40-69	42,4	28,1	78,8	37,1	49,4	43,3	25,8	40,0	39,5
	70+	42,4	43,6	4,6	10,5	16,9	50,0	61,9	43,0	49,7
Yaş Grubu %	00-06	4,9	1,4	9,6	25,1	3,7	7,4	2,0	3,6	3,7
	07-15	16,2	5,1	17,4	37,1	5,1	36,1	10,5	4,6	11,5
	16-24	17,2	16,1	20,9	14,9	13,1	27,5	9,3	9,2	14,9
	25-44	27,7	36,2	32,4	11,7	39,2	23,3	49,5	23,6	25,0
	45-64	18,9	25,5	12,0	7,5	22,1	4,9	22,1	33,1	18,4
	65+	15,2	15,8	7,7	3,7	16,7	0,8	6,6	25,9	26,4

G: Görme; İ: İşitme; D ve K: Dil ve Konuşma; O: Ortopedik; Z: Zihinsel Yetersizlik; R ve D: Ruhsal ve Duygusal; S: Süreğen Hastalık; Ç: Çoklu Engel

Ulusal Engelliler Veri Tabanına göre 2014 yılına gelindiğinde Türkiye genelinde Engelliler 'cinsiyet açısından %58,6'si erkek, %41,4'ü kadın; yerleşim yeri açısından %62,4'ü kentte, %37,6'si kırdaki yaşayan; özür oranı açısından %20-%39 arası özür oranına sahip olanlar %15,2, %40-%69 arası ile %70 ve üstü Engelli raporu olanlar %42,4'tür. Kayıtlı engellilerin %4,9'u 0-6 yaş grubu, %16,2'si 7-14 yaş grubu, %17,2'si 15-24 yaş grubu, %27,7'si 25-44 yaş grubu, %18,9'u 45-64 yaş grubu ve %15,2'si de 65 ve üzeri yaş grubuna dâhildir. Engelli bireylerin %56,8'i hastalık; %15,9'u kalıtsal bozukluk, %9,6'u kaza ve %3'ü hamilelik ya da doğum problemleri nedeni ile Engelli

olmuştur. Engelli bireylerin %29,2'si zihinsel, %8,8'i ortopedik, %8,4'ü görme, %5,9'u işitme, %3,9'u ruhsal ve duygusal, %0,2'si dil ve konuşma, %18'i birden fazla özre ve %25,6'sı süregelen hastalığa maruzdur.

#### **4.6 Türkiye'de Çalışma Yaşamında Engellilerin Karşılaştıkları Zorluklar**

Engellilerin sosyal yaşamla bütünleşebilmelerinin, toplumsal hayata tam katılmalarının sağlanması önünde yoksulluk, eğitim, ulaşım, fiziki çevre ve konut, rehabilitasyon, özürlü için gerekli araç-gereçlerin temin edilememesi ve de istihdam gibi birçok sorunlar mevcuttur. Engellilere yönelik istihdam politikaları konusunda bu unsurlar karşılıklı etkileşim içinde ve hepsi birbirine bağlıdır. Fakat eğitim ve istihdam alanlarında engellilerin ihmal edilerek geri planda kalması diğer alanlardaki politikaları da geçersiz kılacaktır. Bu alanda her şeyden önce engellilere karşı oluşturulan önyargılar yukarıdaki unsurlarda izlenecek politikaların belirleyicileri olmuştur. Ayrıca bu önyargılar yüzünden uygulama konusunda da tutarsızlıklar görülmektedir.

Genellikle toplumların Engelli bireylere bakış açıları onlar için üzülme, acımak onlardan korkmak şeklindedir. Açıktır ki bir işverenin sadece acıdığı için veya devletin getirdiği yasal yükümlülüğe uymak için Engelli istihdam etmesinin ne engelli, ne de o işveren için bir önemi vardır. Önemli olan Engelli bireyi yetenekleri dâhilinde bir işte çalıştırmak ona verimli olabileceğini göstermektir. (Aytaç, 1993: 123)

İstihdam konusunda diğer bir konu mesleki rehabilitasyon konusu olmuştur. Mesleki rehabilitasyon, Engelli kişiyi kendi niteliklerine uygun olarak bir iş sahibi yapmak ve bu üretken konumunun korunması amacıyla planlanan, mesleki rehberlik, engelliye uygun eğitim aldırma ve işe yerleştirme hizmetlerinin sunulduğu bir alandır. (BÖİB, 2005) İstihdam konusundaki en büyük sorunlardan biri de Engelli bireylerin mesleki eğitimden ve mesleki rehabilitasyondan yoksun olmalarıdır. Çünkü Engelli bireylerin çoğu, eğitim konusunda da yetersiz kaldıkları için meslek edinmemekte, daha çok sosyal hayattan dışlanmaktadırlar. Okullardaki eğitim ve öğretime katılmayan Engelli bireylerin meslek hayatına kolay girebilmeleri için mesleki rehabilitasyona ihtiyaçları vardır. Ancak bu eğitimlerin uygulamasında da sıkıntılar mevcuttur. Mesleki eğitim ve rehabilitasyon veren kamu kurumu, özel kurum, ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliği eksikliği, mesleki eğitim veren eğitimcilerin nitelik, nicelik olarak istenilen düzeyde olması engelli ile çalışma hususunda gerekli olan bilgi ve tecrübeye sahip olmamaları, uygun mekan, teçhizat ve danışmanlık konularında eksiklikler bulunması son olarak mesleki danışmanlık hizmetlerinin yeterince

verilmemesi nedeniyle engellilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleki eğitim almaları ve uygun işe yerleştirilmeleri sağlanamamakta engellilerin vasıfsız veya düşük nitelik gerektiren işlerde kerhen istihdam edilmesi şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu eğitim engellilerin iş hayatına girebilmelerinde meslek öncesi hazırlıkları kapsamaktadır. Buradaki yanlış ya da eksik uygulama iş ortamında kendini göstermektedir.

Yoksulluk gibi çok ciddi ve birden fazla olumsuz sonuçları olan bu gibi durumlardan ötürü engellilerin istihdama katılmaları hem birey, hem birey yakınları ve de bireyin içinde yaşadığı toplum açısından çok büyük önem arz etmektedir.

Engelli bireylerin istihdama katılma sürecinde ise farklı birçok sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunları da engellilerin istihdamı konusunda kota yönetiminin uygulanması sonucu işe alımda engellilere öncelik tanınması ve öncelikle yararlandırılması, diğer istihdam yöntemlerinin çok nadir uygulanması ya da hiç uygulanmaması iş ve çalışma koşullarının çoğu kurumda engellilere uygun tasarlanmamış olması işverenlerin bu düzenleme maliyetinden kaçınma davranışı gösterme yönünde hareket etmeleri toplumda engellilere dönük var olan önyargı, mevcut hukuki düzeltilmelerin uygulanmaması ve bunun denetiminin yeterli düzeyde olmaması, kanunların adil uygulanmaması; devlet memurlarında uygulanan kotanın özel sektörde olduğu gibi şartlara bağlanmaması; engellilere yönelik düzenlenen yönetmelikler arasında çelişkiler bulunması şeklinde görülmektedir.

Türkiye'de engel ve ailesinin engellinin eğitimi, rehabilitasyon, istihdam ve toplumsal yaşama etkin katılım noktasında sorunlar yaşadığı alanlarda etkin ve etkili çözümler getirilmesi için hizmetlerde bütünleşme sağlanması hızlı ve etkili çözümlerin geliştirilmesi için Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Genel Müdürlüğü “Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü”ne önemli görev ve sorumluk düşmektedir. (BÖİB, 2007)

Engelli bireyin rehabilitasyonunda mesleki eğitim ne kadar erken başlarsa o kadar kolay ve verimli olmaktadır. Bu bağlamda eğitimin ilk yıllarından itibaren başlaması gereken engelli öğrencilerin Bireyselleştirilmiş Eğitim Planlarında mesleki eğitimin programlar dahiline alınması ve Bu Bireyselleştirilmiş Eğitim Planlarının engelli öğrencinin sahip olduğu yetenek ve eksiklikleri göz önünde bulundurularak program hazırlayıcılar tarafından nitelikli bir eğitim planı ortaya konulmalıdır. Ancak program hazırlayıcının öğrenciye özel program hazırlaması bir yana mesleki eğitim atölye veya birimlerinin engellilerin gereksinimlerini karşılayacak durumu yoktur. (BÖİB, 2000)



Engellilerin iş hayatına katılmalarında çevresel etmenlerin düzenlenmesi de büyük önem taşımaktadır. Engelli birey çalıştığı iş yerinde hareket engeliyle karşılaşma- malıdır ki işinde ondan beklenen verimi verebilsin.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan Engelli Kadınlarımız ve Engelli Çocuklarımızın Anneleri Panelinde. (1997) istihdamla ilgili olarak şu görüşler ifade edilmiştir:

"Toplum, engellilerin istihdamına hazır değil. Bu konuda yürürlükte bulunan kanun hükümleri özürülülerin istihdamına yaramıyor, ceza ödemeyi tercih ediyorlar. Bugün çok düşük olan cezaların arttırılması gerekli, fakat yeterli değildir. Çünkü cezayı ödememek için Engelli çalıştırmak zorunda kalan işverenler onlara uygun iş verme yerine, bir yerde oturtup maaş ödeyeceklerdir. Biz böyle istihdam şeklini onaylamıyoruz.". (MEB, 1997)

Engelli istihdamındaki bir başka sorun Engelli kadınların istihdamda yeterince yer edinmemeleri olmuştur. Kadınların istihdamda erkeklere oranla daha az yer aldıkları bilinen bir gerçektir. İstihdam edilen engelli kadın ise ayrımcılık ikiye katlanacaktır. Engelli kadın hem kadın olduğu hem de engelli olduğu için çifte ayrımcılık olacaktır. (BÖİB, 2009)

Engelli istihdamında karşılaşılan bir diğer sorun da engellilere yönelik önyargıdan dolayı işverenlerin işe aldıkları engellilerin ücretlerinden yersiz kesintiler yapmalarıdır. İşe girecek kişinin engelli olduğu düşünülürse, bu konuda en azından fizikî dezavantajlarının, sağlam kişilere göre daha da çok olduğu açıktır. Buna, engellilerin işgörmesi ile ilgili olarak günümüze dek süregelmiş doğru olmayan ön yargıları eklersek, engellilerin, işverenler tarafından adil olmayan düşük ücretlerle çalıştırılması istenebilir. Engelli de işe ihtiyacı olduğu için bir müdahalede bulunamazken bu durum işverenin yanına kar kalır. (BÖİB, 2009)

Engelli bireylerin işe girmelerinde uygulanan sınav sistemi de sorun yaratabilmektedir. Düzenlenecek olan merkezi sınavda. (şu an düzenlenmekte adı EKPS) ÖSYM'ce uygulamalı ya da test olarak veyahut sözlü mülakat sınavlarında engel grupları ve özellikleri dikkate alınmakta ve bu durumları dikkate alınarak engelli bireylere refakatçi görevlendirilmektedir. (Kayacı, 2007: 43) Ancak bu sınavların uygulanmasında engelli bireylerin istihdamı konusunda yardımcı değil engelleyici olabilmektedir. Burada engel olan özür türlerine göre bireylerin ayrılıp özürlerine uygun şekilde sınav yapılmamasıdır. Örneğin görme engelli bir engelli bireyle ortopedik engelli bir bireyin yazılı sınavı aynı şekilde yapılırsa ayrımcılık en başta

yapıldığından iş hakkı çoktan kaybedilir. Birde konuyla ilgili olarak engelli bireylere refakat edecek birey sayısı azlığı istihdamda sınavların zorluklarından bir diğeridir.

Engelli istihdamında kendisi bir sorun yaratma potansiyeline sahip olan Kota uygulaması Hollanda'da kaldırılmış. Bunun yerine işverene maddi manevi destek sağlayıcı nitelikte olan teşvik sistemi tercih edilmiştir. Bu destek devlet tarafından işyerinde ekstra engelli işçi çalıştıran işverenlerin çalıştırdığı engelli bireylerin sigortalarını ödemesi gibi teşvikler şeklinde olmaktadır. (ASPB, 2011)

Engelli bireylerle ilgili olarak mesleki rehabilitasyon yanında iki tip daha rehabilitasyon şekli vardır. Rehabilitasyon hizmetinden vardır. Tıbbi destek sağlayıcı olan Tıbbi Rehabilitasyon Hizmetleri ve sosyal hayata katılımı destekleyici ve manevi hayatı iyileştirici etkisi olan psikolojik rehabilitasyon hizmetleridir. Bu hizmetler bir bütün halinde ele alınmalı birinde oluşacak aksaklığını diğerlerine yansıtacağı unutulmamalıdır. Engellilerin çalışma hayatına girmelerinde mesleki rehabilitasyon yanında yukarıda bahsedilen diğer rehabilitasyon hizmetlerinde de yararlanmak birey için hayata katılımı kolaylaştırıcı olacaktır. (Hasırcıoğlu, 2006: 18)

Engellilerin istihdam sorunlarının çözülebilmesi istihdam öncesi verilecek olan hizmetlerle başlar. Engellilerin işgücü piyasasında daha çok talep edilebilir hale gelmeleri, iş analizi ve meslek tanımlarının yapılması ve buna dayanarak mesleki teknik eğitim ve rehabilitasyon uygulamalarına geçilmesi sağlanmalı, korumalı işyerleri açılması gerçekleştirilmelidir. (DPT, 2001)

Engelli bireyler toplumda her alanda verilen hizmetlerden yararlanabilme konusunda engelli olmayan bireylere nazaran iki kat daha sıkıntı yaşadıkları gibi istihdam konusunda da çok ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar. Engellilik olgusu bireyin ekonomik refah düzeyini yükseltebilme olanaklarını kısıtlayan, yaşam kalitesini düşüren bir durumu da beraberinde getirmektedir. Bu olgudan kaynaklı istihdam olanaklarından yoksunluğun, engelli bireyin yoksullaşma riskini de beraberinde getirdiği söylenebilir. (Erdugan, 2010: 23)

Yukarıda saydığımız tüm bu sorunlar, aslında engelli bireyin istihdamda karşılaştıkları sorunlar olduğu için ekonomik nitelikli gibi görünse de, gerçekte tüm bu sorunlar, engelli bireyin tüm hayatını etkilediğinden çok boyutlu bir durumdur. İstihdamda karşımıza çıkan sorunlar çok boyutlu olduğuna göre, engelli bireyin iş gücü piyasasında yer alması konusu da çok boyutlu ve bir o kadar da önemli bir konudur. Bu sebeple ki, engelli istihdamı konusu çözüldüğünde aslında, engellilik konusunda karşımıza çıkan birçok sorunun da çözülebileceği açıkça görülmektedir.

**Tablo 4.2:** İŞKUR'un Normal ve Engelli İstihdam Değişim Verileri (2009-2010) (Kaynak: Çiftçi, 2013: 27).

	<b>Değişim</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Normal	%88,7	91.541	172.751
Engelli	%22,2	26.405	32.257
Kayıtlı İşgücü	%13.7	1.858.855	1.604.355

Engelli istihdamında 2009-2010 değişimine bakıldığında 2010 yılında istihdam edilmiş engelli işgören sayısının arttığı görülmektedir. (Tablo 4.2)

**Tablo 4.3:** İŞKUR'un Normal ve Engelli İstihdam Değişim Verileri. (2010-2011) (Kaynak: Çiftçi, 2013: 27).

	<b>Değişim</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Normal	%88,2	172.751	325.086
Engelli	%18,9	32.257	38.349
Kayıtlı İşgücü	%36.6	1.604.355	2.192.145

Engelli istihdamında 2010-2011 değişimine bakıldığında istihdam edilmiş birey sayısında artışın olduğu gözlenmektedir. Oran bir önceki tabloya göre az olsa da artış devam etmektedir. (Tablo 4.3)

**Tablo 4.4:** İŞKUR'un Normal ve Engelli İstihdam Değişim Verileri. (2011-2012) (Kaynak: Çiftçi, 2013: 28).

	<b>Değişim</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Normal	%60	325.086	520.786
Engelli	%-7	38.349	35.531
Kayıtlı İşgücü	%59	2.192.145	3.481.725

Engelli istihdamında 2011-2012 değişim tablosunda bir önceki tablolara göre değişik bir durum göze çarpmaktadır. Önceki tablolarda istihdam edilmiş engelli birey sayıları artarken bu tabloda azalma görülmektedir. Öyle ki istihdam edilen engelli oranı %-7 oranına gerilemiştir. Burada engelli istihdamının durduğu söylenebilir. (Tablo 4.4)

**Tablo 4.5:** İŞKUR'un Normal ve Engelli istihdam Değişim Verileri. (2012-2013) (Kaynak: Çiftçi, 2013: 28).

	<b>Değişim</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Normal	%22	520.786	636.855
Engelli	%-3	35.531	34.476
Kayıtlı İşgücü	%30	3.481.725	4.540.488

Engelli istihdamında 2012-2013 değişim tablosunda da bir önceki tabloda olduğu gibi istihdam edilmiş engelli sayısında bir azalma görölmektedir. Bir önceki tabloda oran -7 iken bu tabloda oran -3'e düşmüştür. Fakat yine de eksilme devam etmektedir. (Tablo 4.5) Bu durum engelli istihdamının sıkıntılı olduğunu göstermektedir. İstihdam edilmiş engelli sayısı konusunda beklenen, her yılda oranın artması iken azaldığı bu konuda eksiklerin ve sorunların olduğunu ortaya koymaktadır.

Engelli istihdamı hususunda iki bariz olumsuzluk mevcuttur. Bunların ilki engelliler arasındaki işsizlik oranının normal gruba oranla çok daha yüksek olmasıdır. Engellilerde işsizlik oranları verilerinin güvenilirliği tartışmaya açık olmakla birlikte kullanılan engellilik tanımlarına ve ölçütlerine göre farklılık göstermekle birlikte yapılan tüm çalışmalar işsizliğin engellilerde engelli olmayanlara oranla 4 kat olduğu kabul etmektedir. (Thornton ve Lunt, 1994'ten Akt. Yılmaz, 2001: 48)

İkinci olumsuzluk ise engellilerin işgücü piyasasına dahil olma şeklinin genellikle talebi düşük, az ücretli, düşük beceri gerektiren alt statüde işlerde yasal zorlama ile istihdam edilme şeklinde olmasıdır. (Barnes, 1992'den, Akt. Yılmaz, 2001: 49)

Engellilerin işyerlerinde çalışmasını zorlaştıran engeller sadece işyeri ve iş kaynaklı da değildir. İşyerinin dışına çıktıkları andan itibaren önemli sosyal ve çevresel engellerle karşılaşmaktadırlar Bu engeller engellilere uyarlanmamış toplu taşıma araçları engelli düşünülerek tasarlanmamış toplum hizmetleri ve yapı tasarımında engellilerin düşünülmemiş olması gibi engelleri kapsamaktadır. Engellilerin sorunlarına daha geniş perspektiften bakmak sorunlara kaynaklık eden bütün etmenleri daha iyi analiz edebilmek için bütüncül bir bakış açısı ile soruna yaklaşmak gerekmektedir.

Klasik bakış açısında engelli bireyin işe alınmasıyla istihdam sorunu önemli düzeyde çözümlendiği kabul edilmektedir oysa ki iş yaşamı işe alınan engelli işgörenin engel durumu yetenek ve yetkinlikleri dikkate alınarak düzenlenmediğinden çoğu kez engelli işgörenden istenilen verim alınamamakta bu durum hem işveren hem örgüt hem de engelli işgören açısından engelin değil engelli olmanın iş yapmaya ket vurduğu şeklinde algılanmakta bu algı toplumun tamamına yayıldığı için işe alınmayı bekleyen diğer engelliler açısından da olumsuz etki yapmaktadır. İşe yeni başladığında iş bulduğu için mutlu olan engelli işgören iş ortamında karşılaştığı engeline has sorunlar maruz kaldığı tutum ve davranışlar sonucu kendisini verimsiz hatta işe yaramaz hissedebilmekte iş veren iş ortamında engelli işgörenin özellik,yetenek ve engelliliğini dikkate alarak düzenleme yapmayı genellikle iktisadi bazen de engelliliğe yönelik

bilinçsizlik neticesinde gereksiz bulmakta ve reddetmekte engelli işgörene işgücü vasıflarıyla uyumsuz çoğu kez vasıfsız veya düşük vasıflı işler yaptırmakta hatta bazen hiç iş yaptırmamaktadır. Yasal zorunluluk sebebiyle işe aldığı engelliye ne iş yaptıracağını da bilmeyen işgören bu konu ile ilgili herhangi bir hazırlığa da sahip değildir. Bu süresin getirdiği sorunlar ve engeller neticesinde istihdam edilmiş bile olsalar vasıfsız ve düşük ücretli olmaları nedeniyle işten ayrılma. (istifa/çıkarılma) oranlarında engellileri ilk sıralara getirmektedir. (Karataş, 2001: 58)

#### **4.7 Engelli İstihdamı İle İlgili Olarak 2008 Sonrası Süreçte Uluslararası Gelişmeler ve Pozitif Ayrımcılığın Engelli İstihdamına Etkileri**

##### **4.7.1 Engellilere Yönelik Olarak Pozitif Ayrımcılık ve İstihdam**

###### **4.7.1.1 Pozitif ayrımcılığın tanımı**

Pozitif ayrımcılık toplumda zayıf ve güçsüz toplum kesimlerinin korunması anlamını taşır. (İba, 2017: 96) Metinsel olarak ifade edilen hukuk normlarının gerçek yaşamda uygulanabilirliğini artıran eşitlik ilkesindeki eksikliklerden kaynaklanan adaletsizliği düzeltmek için geliştirilmiş çağdaş bir hukuk yaklaşımıdır. Devlete yüklenilen adaleti sağlama görevi ilgili olarak adaletsizliğin azaltılması için devletin olumlu bir edim üstlenmesi aktif bir konuma geçip olumsuzluktan etkilenenden yana olumsuzluğu gidermeye yönelik düzenleyici işlem yapmasını gerekir. (İba, 2006: 5; İba, 2006: 7) Kısaca ifade etmek istenirse pozitif ayrımcılık haklardan ve çoğunlukla bunun sonucu olarak imkanlardan adilce faydalanamayan taraflar için ek düzenleme, istisna, ekleme, koruma, gibi bir ayrıcalık veya fazladan hak tanımadır. Fiili eşitlik ancak pozitif ayrımcılık uygulamaları ile sağlanabilir. (Bilir, 2005: 245) Bu ayrıcalıklarda ilk uygulamalar kota uygulaması veya öncelik uygulaması olarak karşımıza çıkar. (Özdamar, 2006: 14)

Pozitif ayrımcılık kavramı ilk defa 1970'li yıllarda şekillenmeye başladığında akla ilk gelen toplum grubu dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar olmuştur. Aslında pozitif ayrımcılık kavramının kapsamına toplumun tüm kesimleri erkeklerde girebilmekteyse de Türkiye'de pozitif ayrımcılık denildiğinde akla ilk önce kadınlar gelmektedir. (İba, 2017: 96) Pozitif ayrımcılık kavramı eşit imkanlara sahip olmama anlamını içerdiğinden bu ayrımcılık kadınlar dışında engelliler, çocuklar yaşlılar gibi pek çok grubu içine alır.

Türkiye'de ve dünyada pozitif ayrımcılığın eşitlik sağlamaya yönelik katkısına karşı çıkan yazarlarda vardır. Bunlardan bazıları pozitif ayrımcılığın şekline ve sağlanan imkanların aslında hak etmeyenlerce kötüye kullanımına yönelikken bazıları örneğin kadınların her zaman erkeklerin korumasına ihtiyaç duyacağı bunun doğal olarak var olduğu gibi onur kırıcı yaklaşımlarda ortaya artmışlardır. (İba, 2007: 96)

Pozitif ayrımcılığın uygulanması güzel ve olumlu sonuçlar verebilme potansiyeli olsa da özellikle uzunun vadede bazı sakıncalarda oluşturabileceği bunların başında hakkaniyetin pozitif ayrımcılık eliyle zedelenmesi ve ayrımcılığın ayrımcılıktan faydalanmayanlar için zorluk yaratması durumu, Örneğin zaman içinde az yeteneklilerin hak etmedikleri noktalara gelmesi ve örneğin kadın kotası sonucu erkek işgörenlerin sayısının azaltılması yönünde pozitif ayrımcılığının korumadığı tarafın doğrudan zarar görmesi. (Bilir, 2005: 245-246)

Avrupa'da kadın erkek eşitliğine yönelik ilk somut hukuk normu Roma Antlaşmasıyla kabul edilen “eşit işe eşit ücret” ilkesidir demek yanlış olmaz. 1992 yılında imzalanan Maastricht ve 1999 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşmasıyla devam etmiştir. En başta kadın ve erkek her iki cinse eşit mesafede olma ve fırsatta eşitlik kavramları ortaya çıktıysa da zaman içinde bu kavramlar yetersiz kalmıştır.

Avrupa Birliği bölgesinde kadın erkek eşitliği hususunda Roma Antlaşmasıyla gelen “Eşit işe eşit ücret” ilkesi ile birlikte konuya yaklaşımda bir yenileşme ve değişimden söz edilebilir. 1992 yılında imzalanan Maastricht ve 1999 yılında imzalanan Amsterdam anlaşması ile bu yenileşme devam etmiştir. Öncelikle “Eşit Davranma” ve “Fırsat Eşitliği” kavramsal olarak ortaya çıkmıştır. Avrupa Birliği Kadın Hukukçular Derneğinin çabalarıyla Pozitif Ayrımcılık kavramı bir hukuk terimi halini almıştır. Bunun bir sonucu olarak Avrupa Birliği Kurullarının uzman kadrolarının %40 kadın olması istenmiştir. (Özdamar, 2006: 51-54)

#### **4.7.1.2 Pozitif ayrımcılık ve kota uygulamaları**

Kavramsal olarak kota bir örgütün, kurumun, kuruluşun veya birim üyelerinin belli bir oranın üstünde olacak şekilde istenilen birimden oluşması durumudur. (Akad ve Dinçkol, 2004: 12) Kota uygulamasında amaç istenilen grubun. (ilk pozitif ayrımcılık örneklerinde kadınların) katılımını arttırmak siyasi ve toplumsal örgütlerde kadın temsilini toplumdaki seviyeye yaklaştırmaktır. Zaten pozitif ayrımcılıkta çağdaş yaklaşımda bir dezavantajlı grubun belli bir alanda temsilini toplum içi orana yaklaştırmaya çalışma yönünde gayret harcama eğilimindedir. (M. Colman vd. 2002,

Akt. Yücel) Pozitif ayrımcılık kapsamında getirilen kotalar Anayasaya aykırılık teşkil etmez. (Ulucan, 2012)

Kotaların uygulanmasında farklı yaklaşımlar söz konusudur. Çeşitli yüzdeler ile uygulanabilir. Belirli bir kanun veya iç düzenleme yoluyla yapılabilir. (Norris, 2000) Ayrımcılığını ne olduğu düşüncesinin toplumdan topluma değişmesi ve her toplumda ayrımcılığın şeklinin farklılık göstermesi ayrımcılığa karşı üretilen politikaların farklı coğrafyalarda farklı biçimler almasının temel kaynağı durumundadır. Kota uygulamaların hem olumlu hem de olumsuz taraflarından konuya yaklaşmak mümkündür. Dahlerup'a göre kadınlara kota uygulamasın hayata geçirilmesi fırsat eşitliği ilkesine aykırılık teşkil edebilir. Yine kişilerin cinsiyetlerinin seçilme sebebi olmalarını diğer insanların aklına getirebilir ki bu da yeni bir ayrımcılık doğmasının önünü açabilir. Fakat bunun yanında kotanın olumlu yönlerinin ağır bastığı söylenebilir. Örneğin kadın kotası ayrımcılık sayılmamıştır. Kadınlar yurttaş olarak eşit vatandaşlık haklarına dolayısıyla eşit temsil ve yönetim hakkına da sahiptirler. Kadınların tecrübe deneyim ve bilgileri siyasi yaşam için gereklidir. Kadınlarda erkekler kadar bilgi ve yeteneğe sahiptirler. Fakat kadınların sahip olduğu donanımlar erkeklerin baskın olduğu siyasi ortamda alışı edilmektedir. Kadın aday sayısının artırılması seçmenler bakımından fırsatların artırılması demektir. Çünkü kadınlarda alternatif olarak ortaya çıkar. Eğer kadınların bilgi ve tecrübe düzeyleri sorun olarak algılanıyorsa Eğitimli kadınlar bu sorunun çok hızlı bir çaresi olabilir. (Dahlerup, 2003)

#### **4.7.2 Son Dönem Türkiye'de Engelli İstihdamına Genel Bir Bakış**

Memur kadrolarının durumuna bakılacak olursa 2002 yılında 5777 olan engelli memur sayısının 2002-2009 yılları arasında 4580 kişi artmasına müteakip 2010-2017 yılları arasında 39516 kişi artması engelli memur istihdamında 15 yılda 8,5 kattan fazla artmıştır şeklinde istatistiklere yansımıştır. Özellikle 2009 yılında 10357 olan sayının son yedi yılda 39516 engelli vatandaşımıza daha memur kadrosunda çalışma imkânı sağlamış olması ve düzenlemeden önce devletin bu konuda yaptığı yasal düzenlemelere sahip çıktığını izlenimini uyandırmaktadır.

İşçi kadrolarında ki verileriler incelendiğinde 2008 yılında çalıştırılmakla yükümlü olunan personelin toplam sayısı 81.919 iken kadrolarda çalıştırılan kişi sayısı 66.363 olmuştur. Engellilere ayrılan kadronun Türkiye geneli doluluk oranı %81'dir 2017 yılında ise Engellilere ayrılan olan 117.518 işçi kadrosunda 101.570 kişi istihdam edilmektedir. Engelli işçi kadrolarının doluluk oranı %86 olmuş ise de burada

kamunun zorunluluğun üstünde istihdamı göz önünde bulundurulursa Engellilerin istihdamı konusunda özel sektörün yapılan teşviklere duyarsız kaldığı sonucu çıkmaktadır.

KOSGEB'in 2013 yılında başlattığı “Girişimci Engel Tanımaz” Projesi kapsamında 2013 yılında 2017 yılı aralık ayına kadar engelliye kendi işini kurma imkânı sağlanmıştır.

Bütün bu veriler ışında Türkiye'de toplamda 170.000 üstünde engelli bireyin çalışma hayatına katıldığı anlaşıldığından saha araştırmasının %5 hata ve %99 güven aralığı ile değerlendirilebilmek için 665 örnek üzerinde yapılması gerekeceği sonucuna varılmıştır.

#### **4.8 Engelli istihdamı İstihdam Sorunlarına Çözüm Önerileri**

Ülkemizde engellilerin istihdam edilerek korunmasını ön gören politikalarla hukuki ve kurumsal düzenlemeler planlanmıştır. Planlama yolu ile nitelikli ve yeterli işgücünün yetiştirilmesi ve bu politikaların taşıyıcısı kurum ve kuruluşlar arasında iş birliği ve eş güdümün sağlanması ile sorunların çözümü daha kolay hale gelecektir. Engellileri kapsayan hukuk maddelerinin oluşturulması engellilerin diğer bireylerin bütün haklardan eşit yararlanması sağlanmalıdır.

Türkiye’de Engelli işçi çalıştırma zorunluluğu için kıstas olan işçi çalıştırma koşulunun ülkemiz şartları gözden geçirilerek yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Keza asıl olan işçi sayısı ciro mu yoksa karlılık mı yoksa teşvik mi olmalıdır. Kırsalda nin üzerinde işçi çalıştıran işveren sayısının çok az olması engellilerin çalışmak için şehirlere gelmesini zorunlu kılmakta engellilik sağlık hizmetleri dışında şehirlerde daha çok hissedilmekte ve engelliler bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Engellilerin mesleki rehabilitasyonu, mesleki eğitimi ve istihdamına yönelik tüm yasal mevzuat gözden geçirilmeli hizmetlerin bütünleşmesini sağlayacak koordinasyon sağlayıcı yapıların kurulması gerekmektedir. Engellilerin en önemli sorunlarından biriside hizmete erişimdir. Bu bağlamda kamu kurum ve kuruluşlarının alt yapı hizmetlerine ağırlık vermesi yol, kaldırımın, yaya geçidi, sosyal ve kültürel alt yapıların engelli erişimine uygun hale getirilmesi önem arz etmektedir.



#### **4.9 Engelliler Üzerine Yapılmış İş Tatmini Konu Alan Diğer Çalışmalar**

İş tatmini üzerine gerek Türkiye gerek yurtdışına yapılan çalışmalarda genel olarak işgörenlerin tatmin düzeyi, bu düzeyi etkileyen faktörler iş tatmini ile diğer kavramlar arası ilişkiler değerlendirmeye konu olmakta. Ancak aşağıda inceleyeceğimiz çalışmada Engelli sınıfına dahil olan vazife malullerinin iş tatmin düzeyleri ve çeşitli değişkenler açısından iş tatmin düzeyleri incelenmiştir.

Çalışmada, ortopedik engelli grubuna dahil omurilik yaralanmaları, kafa travması gibi çeşitli engellilik türlerine sahip vazife malulleri arsından ortopedik engelli grubu seçilmiştir. Vazife malulleri, işçi kadrolarında devletin çeşitli kurumlarında istihdam edilmekte nadiren de olsa özel sektörde istihdam edildikleri de olmaktadır nadiren de olsa 4131 Sayılı Terörle Mücadele Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun hükümleri uyarınca istihdam edilmektedir. Temmuz, Ağustos aylarında TSK Rehailitasyon ve Bakım Merkezinde tedavi gören sivil ya da askeri kurum kadrolarında işçi kadrosunda işgören ortopedik engelli vazife malullerinin, iş tatmin düzeylerine etki eden faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmış alan yazında Türkiye'de İş tatmini alanında engellilere üzerine araştırma sayısının neredeyse olmadığı görülmüş Araştırmada Pamuk. (2002 araştırmacılar tarafından çeşitli karşılaştırmalarda kullanıldıysa da yeterli görülmemiştir bu da bize konu üzerine daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir.

#### **4.10 Engelliler Üzerine Yapılmış Örgütsel Bağlılıkla İlgili Çalışmalar**

Araştırmacılar tarafından bugüne kadar örgütsel bağlılığın iş tatmini ile ilişkisi üzerine pek çok araştırma yapılmışsa da engelliler üzerine pek fazla çalışma yapılmamıştır. 2009 yılında Mustafa Tokoğlu alanda hiç araştırma olmadığını görmüş DSİ de bedensel engelli iş görenlerin iş tatmini ile bedensel engelli olmayanların iş tatminleri arasında bir fark olup olmadığı konusunda bir araştırma yapmış bunun sonucu olarak bedensel engelli iş görenlerin iş tatmini ile bedensel engelli olmayan işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı kabul edilebilecek bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma DSİ de ki kısıtlılık nedeni ile sadece bedensel engellileri kapsadığı için engelli grubun sadece bir kısmını ve bir kurumu kapsamaması yönüyle sınırlılıklara sahiptir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### YÖNTEM VE BULGULAR

#### 5.1 Yöntem

##### 5.1.1 Araştırmanın Modeli

Nedensel karşılaştırma ve korelasyonel araştırma desenleri temel alınarak bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma desenleri araştırmanın değişkenleri ile ilişkilendirilerek açıklanmıştır. Nedensel karşılaştırma araştırmaları, olası sonuçlar, koşullar ve katılımcılar üzerinde herhangi bir müdahaleye yer vermeksizin, insan grupları arasındaki farklılıkların olası nedenlerini belirlemeyi amaçlayan araştırma desenleridir. (Büyüköztürk vd. 2008: 2008) Bu araştırmada nedensel karşılaştırma araştırma deseni kullanılarak katılımcıların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye ile ilgili algılarının; cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, hanede bulunan ücretli işgören sayısı, eğitim durumu, ailenin aylık geliri, mesleki kıdem, hanede ikamet eden birey sayısı, çalışma şekli, engel oranı, meslek, çalışılan iş grubu, mevcut işin ne kadar süre ile yapıldığı ve engel türü değişkenlerine göre karşılaştırılarak incelenmiştir.

Korelasyonel araştırmalar, bazı ilişkilerin hangi düzeyde ve ne ölçüde bulunduğunu belirlemeyi amaçlar. Bu araştırma deseni sayesinde araştırmacı, mevcut olguları değiştirmeye çalışmadan, olgular arasında doğal olarak ortaya çıkan ilişkileri bularak tanımlayabilir. Bu araştırma türü keşfedici korelasyonel araştırmalar ve yordayıcı korelasyonel araştırmalar olarak ikiye ayrılmaktadır. (Büyüköztürk vd. 2008) Bu araştırmada, korelasyonel araştırma deseni kullanılarak; katılımcıların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Aynı zamanda korelasyonel araştırma deseni temel alınarak, katılımcıların iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünün bulunup bulunmadığı test edilmiştir.

### 5.1.2 Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunun Ankara, Aksaray, Konya illerinde ikamet eden kamuda, özel sektörde ve kendi işinde işgören 784 engelli birey oluşturmaktadır. Resmî kurumlarda işgören katılımcılara anketleri uygulayabilmek için gerekli izinler alınmıştır. Online anket yöntemi engelli bireylerin çalışmaya katılmaları sağlanmıştır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır. Katılımcıların anketlere samimi bir şekilde cevap vermelerini sağlamak için, sonuçların genel olarak değerlendirileceği ve kimlik bilgilerinin istenmediğini belirten açıklamalar ankete eklenmiştir. Çalışma grubunda yer alan katılımcıların kişisel, ailevi ve mesleki özelliklerine göre dağılımına Tablo 5.1, Tablo 5.2 ve Tablo 5.3'de yer verilmiştir.

### 5.1.3 Alt Problemler

1. Katılımcıların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye algılarının seviyesi ne düzeydedir.
2. Katılımcıların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?
3. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
4. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde yaşlarına göre olarak istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
5. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
6. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde hanelerinde bulunan ücretli işgören sayılarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
7. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
8. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde hanelerinde ikamet eden birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
9. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde çalışma şekillerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?

10. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde engel oranına (yüzdesel olarak) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
11. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
12. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde çalıştıkları iş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
13. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde mevcut işlerinde ne kadar süre ile çalıştıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
14. Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde engel türlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
15. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
16. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
17. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
18. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
19. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
20. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında hanelerinde ikamet eden birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
21. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında çalışma şekillerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
22. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında engel oranına (yüzdesel olarak) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
23. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
24. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında çalıştıkları iş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?
25. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında mevcut işlerinde ne kadar süre ile çalıştıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?

26. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında engel türlerine göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
27. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
28. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
29. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında hanelerinde bulunan ücretli işgören sayılarına göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
30. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
31. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
32. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında hanelerinde kendileri ile birlikte hanede ikamet eden birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
33. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında çalışma şekillerine göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
34. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında engel oranına (yüzdesel olarak) göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
35. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
36. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında çalıştıkları iş grubuna göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
37. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında mevcut işlerinde ne kadar süre ile çalıştıklarına göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?
38. Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında engel türlerine göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?

Araştırma Hipotezi bu sorular çerçevesinde iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü bulunmakta mıdır?

**Tablo 5.1:** Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.

Değişken	Grup	Frekans. (n)	Yüzde. (%)
Cinsiyet	Kadın	204	26,0
	Erkek	580	74,0
Yaş grubu	15-25	212	27,0
	26-35	202	25,8
	36-45	177	22,6
	46-55	125	15,9
	56-65	68	8,7
Medeni durum	Evli	317	40,4
	Bekar	353	45,0
	Boşanmış	114	14,5
Eğitim durumu	İlköğretim	69	8,8
	Lise & Ortaöğretim	188	24,0
	Ön lisans	58	7,4
	Lisans	418	53,3
	Yüksek Lisans/Doktora	51	6,5

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin %26'sının kadın %74'ünün ise erkek olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların; %27'si 15-25 yaş grubunda, %25,8'i 26-35 yaş grubunda, %22,6'sı 36-45 yaş grubunda, %15,9'u 46-55 yaş grubunda ve %8,7'si 56-65 yaş grubunda yer almaktadır. Katılımcıların %40,5'i evlidir. Katılımcıların büyük bir oranının Lisans. (%53,3) ve lise & ortaöğretim. (%24) mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 5.2:** Katılımcıların Ailevi Özelliklere Göre Dağılımı.

Değişken	Grup	Frekans. (n)	Yüzde. (%)
Hane halkı sayısı	1	286	36,5
	2	120	15,3
	3	167	21,3
	4	211	26,9
Ailenin aylık geliri	1650-2500 TL arası	199	25,4
	2500-4500 TL arası	407	51,9
	4500-6500 TL arası	145	18,5
	6500 TL üstü	33	4,2
Hanede çalışan ücretli birey sayısı	1	531	67,7
	2	221	28,2
	3	32	4,1

Tablo incelendiğinde, hane haklı sayısı bir olan katılımcıların oranı %36,5 iki olan katılımcıların oranı %15,3 üç olan katılımcıların oranı %21,3 ve dört olan katılımcıların oranı %26,9'dur. Katılımcıların büyük bir oranının ailesinin aylık geliri 2500-4500 TL arasında yer almaktadır. (%51,9) Katılımcıların büyük bir oranının hanesinde ücretli işgören birey sayısı birdir. (%67,7)

**Tablo 5.3:** Katılımcıların Ailevi Özelliklere Göre Dağılımı.

Değişken	Grup	Frekans. (n)	Yüzde. (%)
Mesleki kıdem	1 yıldan az	151	19,3
	1-3 yıl arası	125	15,9
	3-6 yıl arası	198	25,3
	6-10 yıl arası	155	19,8
	10-15 yıl arası	155	19,8
Çalışma şekli	4857'ye tabi işçi	187	23,9
	5510 4/b isteğe bağlı sigortalı. (Kendi işinde çalışan)	61	7,8
	657 'ye tabi Devlet Memuru	536	68,4
Meslek	Büro İşçisi	142	18,1
	Büro Memuru	118	15,1
	Hizmetli Memur	65	8,3
	Kendi işimde Çalışıyorum	32	4,1
	Mühendis	84	10,7
	Öğretmen	299	38,1
	Serbest Meslek Avukat-Doktor vb.	44	5,6
Çalışılan iş grubu	Kamu Kariyer Mesleği. (Öğretmen Mühendis Doktor vb.)	289	36,9
	Kamu Memur	247	31,5
	Kamu Yönetici	31	4,0
	Kendi işimde çalışıyorum	61	7,8
	Özel Sektör Beden İşçisi	57	7,3
	Özel Sektör Büro İşçisi	85	10,8
	Özel Sektör Kariyer Mesleği	14	1,8
Mevcut işte çalışma süresi	1 yıldan az	151	19,3
	1-3 yıl arası	284	36,2
	3-5 yıl arası	150	19,1
	5-10 yıl arası	168	21,4
	10-15 yıl arası	31	4,0

Tablo incelendiğinde, mesleki kıdem süresi 1 yıldan az olan katılımcıların oranı %19,3; 1-3 yıl arası olanların oranı %15,9; 3-6 yıl arası olanların oranı %25,3; 6-10 yıl arası olanların oranı %19,8 ve 10-15 yıl arası olanların oranı %19,8'dir. Katılımcıların büyük bir oranı. (%68,4) 657 'ye tabi devlet memuru olarak çalışmaktadır.

Büro işçisi olarak işgören katılımcıların oranı %18,1; büro memuru olarak işgörenlerin oranı %15,1; hizmetli memur olarak işgörenlerin oranı %8,3; kendi işinde işgörenlerin oranı %4,1; mühendis olarak işgörenlerin oranı %10,7; öğretmen olarak işgörenlerin oranı %38,1 ve serbest meslek sahibi olanların oranı ise %5,6'dır.

Kamu kariyer mesleği iş kolunda işgören katılımcıların oranı %36,9; kamu memuru iş kolunda işgörenlerin oranı %31,5; kamu yöneticisi iş kolunda işgörenlerin oranı %7,8; özel sektör ben işçisi iş kolunda işgörenlerin oranı %7,3; özel sektör büro işçisi iş kolunda işgörenlerin oranı %10,8 ve özel sektör kariyer mesleği iş kolunda işgörenlerin oranı ise %1,8'dir.

Mevcut işinde çalışma süresi 1 yıldan az olan katılımcıların oranı %19,3; 1-3 yıl arası olanların oranı %36,2; 3-5 yıl arası olanların oranı %19,1; 5-10 yıl arası olanların oranı %21,4 ve 10-15 yıl arası olanların oranı ise %4'tür.

**Tablo 5.4:** Katılımcıların Engel Durumlarının İncelenmesi.

Değişken	Grup	Frekans. (n)	Yüzde. (%)
Engel oranı	%40-60 arası	451	57,5
	%61-80 arası	271	34,6
	%80'den fazla	62	7,9
Engel Türü	Görme	260	33,2
	İşitme	67	8,5
	Nörolojik. (Zihinsel)	53	6,8
	Ortopedik	270	34,4
	Süreğen Hastalıklar	134	17,1

Tablo incelendiğinde, engel oranı %40-60 arası olan katılımcıların oranının %57,5; engel oranı %61-80 arası olanların oranının %34,6 ve engel oranı %61-80 arası olanların oranının ise %7,9 olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan görme engelli katılımcıların oranı %33,2; işitme engelli katılımcıların oranı %8,5; Nörolojik. (Zihinsel) engelli katılımcıların oranı %6,8; ortopedik engelli katılımcıların oranı %34,4 ve süreğen hastalıklara sahip katılımcıların oranı ise %17,1'dir.

#### 5.1.4 Kullanılan Ölçme Araçları

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye algısı değişkenlerini ölçmek için; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerini elde



etmek maksadıyla ise demografik bilgi formu kullanılmıştır. Bu bölümde kullanılan ölçme araçlarının geçerliğinin ve güvenilirliğinin hangi yöntemler kullanılarak gerçekleştirildiği bilgisine de yer verilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucu elde edilen bilgilere bu başlık altında yer verilmiştir.

### **5.1.5 Demografik Bilgi Formu**

Araştırmaya katılan engelli katılımcıların kişisel, mesleki ve ailevi bilgilerini elde etmek için araştırmacı tarafından demografik bilgi formu geliştirilmiştir. Demografik bilgi formunda; cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, hanede bulunan ücretli işgören sayısı, eğitim durumu, ailenin aylık geliri, mesleki kıdem, hanede ikamet eden birey sayısı, çalışma şekli, engel oranı, meslek, çalışılan iş grubu, mevcut işin ne kadar süre ile yapıldığı ve engel türü değişkenlerini belirlemek için seçmeli sorulara yer verilmiştir.

### **5.1.6 Minnesota İş Tatmin Ölçeği**

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda, katılımcıların iş tatmini algılarını belirlemek için Dawis, Weiss, England ve Lofquist. (1965) tarafından geliştirilen ve Deniz, Güliz ve Gökçekaya. (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. (Akt. Özyurt, 2003) Ölçeğin özgün formu; içsel iş tatmini. (Soru 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20) ve dışsal iş tatmini. (Soru 5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. 5'Lilet tipinde olan ölçek toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri; “hiç memnun değilim”. (1), “memnun değilim”. (2), “kararsızım”. (3), “memnunum”. (4) ve “çok memnunum”. (5) seçeneklerinden biri işaretlenerek puanlanmaktadır. Ölçümde elde edilen yüksek skorlar iş tatmini algısının yüksek olduğunu, düşük skorlar ise iş tatmini algısının düşük olduğunu göstermektedir.

Değerlendirilmesinin oldukça kolay olması, bu araştırmada tercih edilme sebeplerinden bir kaçıdır. Bu çalışmada, normal katılımcılardan farklı olarak engelli katılımcılar araştırmaya dahil edildiğinden, Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin geçerliğinin ve güvenilirliğinin yeniden hesaplanması uygun görülmüştür. Çünkü bireylerin sahip olduğu fiziksel, psikolojik ve duyuşsal özelliklere bağlı olarak iş tatmini algıları farklılık gösterebilmektedir.



Öz-değer faktör grafiğinde, ikinci noktadan sonra faktörlerin varyansa yaptıkları katkılar hem az hem de birbirlerine oldukça yakın bulunmuştur. Bu bilgiler ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğuna işaret etmektedir. Bir sonraki aşamada faktör analizi tek faktörlü olacak şekilde tekrar gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucu elde edilen madde ortak varyans değerleri, faktör yükleri, öz-değer ve açıklanan varyansın yüzdesi Tablo 5.6’da gösterilmiştir.

**Tablo 5.6:** İş Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Değerler ve Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı.

Madde No	Madde ortak varyansı	Faktör Yükü	Öz-değer	Açıklanan Varyans. (%)	Cronbach Alfa
iş1	0,73	0,854			
iş2	0,754	0,869			
iş3	0,73	0,854			
iş4	0,709	0,842			
iş5	0,636	0,797			
iş6	0,657	0,810			
iş7	0,237	0,486			
iş8	0,751	0,867			
iş9	0,828	0,910			
iş10	0,74	0,860	14,10	70,49	0,97
iş11	0,754	0,868			
iş12	0,647	0,804			
iş13	0,719	0,848			
iş14	0,802	0,896			
iş15	0,816	0,903			
iş16	0,807	0,898			
iş17	0,562	0,750			
iş18	0,743	0,862			
iş19	0,645	0,803			
iş20	0,832	0,912			

Bu araştırmada, faktör analizi sonucunda, iş tatmini ölçeğinin özgün formundan farklı bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Tek faktörlü ölçekte bulunan soru maddelerinin faktör yükleri 0,486-0,912 arasında değişen değerler almıştır. Tek faktörlü ölçek toplam varyansın %70,49'unu açıklamaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliği Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,97 bulunmuştur. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı değerinin 0,70'den yüksek olması istenir. (Tavşancıl, 2005) Bu değerden düşük katsayılar ölçeğin güvenilirliğinin zayıf düzeyde olduğunun bir göstergesidir. Ölçek için

hesaplanan Cronbach Alfa değerleri, ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermiştir.

### **5.1.8 Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

Alan Meyer tarafında 1990 3 faktörlü ölçeğin A. Vasti Tarafından Türkçeleştirilmiş versiyonunu kullanılmıştır. Toplam 18 maddeden oluşan ölçek, 5'li Likert tipindedir. Ölçek maddeleri; “Kesinlikle katılmıyorum”. (1), “Katılmıyorum”. (2), “Orta derecede katılıyorum”. (3), “Çoğunlukla katılıyorum”. (4) ve “Tamamen katılıyorum”. (5) şeklideki ifadeler ile değerlendirilmektedir.

Ölçümde elde edilen yüksek skorlar örgütsel bağlılık algısının yüksek olduğunu, düşük skorlar ise örgütsel bağlılık algısının düşük olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin İngilizce özgün formunun güvenilirliği Cronbach Alfa değerleri hesaplanarak incelenmiştir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık için sırası ile Cronbach Alfa iç tutarlılık değerleri 0,82; 0,74 ve 0,83 olarak raporlanmıştır. (Meyer, vd. 1993) Bu çalışmada, normal katılımcılardan farklı olarak engelli katılımcılar araştırmaya dahil edildiğinden, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerliğinin ve güvenilirliğinin yeniden hesaplanması uygun görülmüştür. Çünkü bireylerin sahip olduğu fiziksel ve duyuşsal özelliklere bağlı olarak örgütsel bağlılık algıları farklılık gösterebilmektedir.

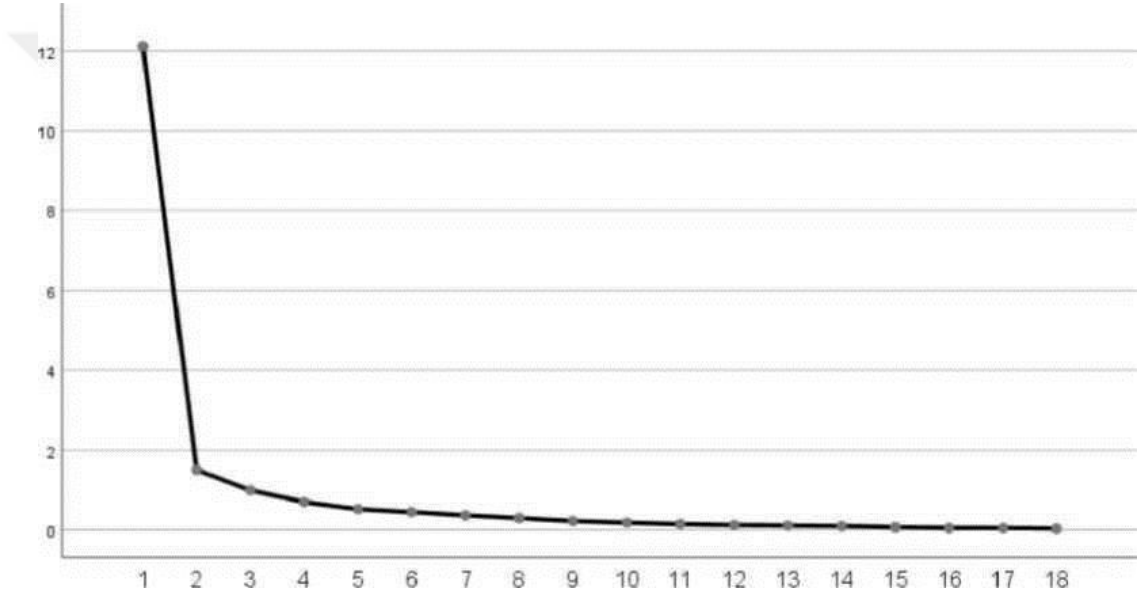
### **5.1.9 Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi**

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin yapı geçerliği açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analiziyle incelenmiş. Güvenirliği ise Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Açımlayıcı faktör analiziyle ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin kanıtlar ve faktör yapısıyla ilgili ayrıntılı bilgiler elde edilebilmektedir. Faktör analizi öncesi örneklem sayısının yeterli olup olmadığı ve veri setinin faktör analizi için uygunluğu kontrol edilmişlerdir. KMO değeri hesaplanarak ve Barttles Küresellik Testi gerçekleştirilerek bu varsayımlar kontrol edilmiştir. (Tablo 5.7) Yapılan analizler sonucunda KMO değeri 0,92 olarak hesaplanmıştır. Bartlett testi sonucu p değeri ise “<0,001” anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç verileri veri setinin faktör analizine uygun olduğu sonucuna ulaşmamızı sağlamaktadır.

**Tablo 5.7:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği için Hesaplanan KMO Değeri ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları.

KMO. (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)		0,92
Bartlett Küresellik Testi	$\chi^2$	19564,122
	Sd	153
	<i>p</i>	<0,001

Gerekli varsayımlar test karşılandıktan sonra faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizinin sonucunda öz-değeri 1'den yüksek 2 faktörün oluştuğu gözlenmiştir. Diğer yandan öz-değer faktör grafiğinde birinci faktörden sonra sert bir düşüşün olduğu ve grafikte ikinci noktadan sonra eğimin bir plato yaptığı anlaşılmıştır. (Şekil 5.2)



**Şekil 5.2:** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Öz-değer Faktör Grafiği.

Öz-değer faktör grafiğinde, ikinci noktadan sonra faktörlerin varyansa yaptıkları katkılar hem az hem de birbirlerine oldukça yakın bulunmuştur. Bu bilgiler ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğuna işaret etmektedir. Bir sonraki aşamada faktör analizi tek faktörlü olacak şekilde tekrar gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucu elde edilen madde ortak varyans değerleri, faktör yükleri, öz-değer ve açıklanan varyansın yüzdesi Tablo 5.8'de gösterilmiştir.

**Tablo 5.8:** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Değerler ve Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı.

Madde No	Madde ortak varyansı	Faktör Yüğü	Öz-değer	Açıklanan Varyans. (%)	Cronbach Alfa
bağ1	,788	,888			
bağ2	,752	,867			
bağ3	,723	,850			
bağ4	,804	,897			
bağ5	,730	,854			
bağ6	,669	,818			
bağ7	,514	,717			
bağ8	,375	,612			
bağ9	,480	,693			
bağ10	,746	,864	12,12	67,31	0,95
bağ11	,815	,903			
bağ12	,211	,459			
bağ13	,595	,771			
bağ14	,770	,878			
bağ15	,761	,872			
bağ16	,820	,906			
bağ17	,789	,888			
bağ18	,774	,880			

Bu araştırmada, faktör analizi sonucunda, örgütsel bağılılık ölçeğinin özgün formundan farklı bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Tek faktörlü ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,459-0,906 arasında değişen değerler almıştır. Tek faktörlü ölçek toplam varyansın %67,31'ini açıklamaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığa bağılı güvenirliliği Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,95 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı değerinin 0,70'den yüksek olması istenir. (Tavşancıl, 2005) Bu değerden düşük katsayılar ölçeğin güvenirliliğinin zayıf düzeyde olduğunun bir göstergesidir. Ölçek için hesaplanan Cronbach Alfa değerleri, ölçeğin iç tutarlılığa bağılı güvenirliliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermiştir.

### 5.1.10 Psikolojik Sermaye Ölçeği

Araştırmaya katılan engelli bireylerin psikolojik sermaye algılarını belirlemek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Çetin ve Basım (2012)

tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 21 maddeden oluşan ölçek; öz-yeterlik. (6 madde), psikolojik dayanıklılık. (5 madde), umut. (6 madde) ve iyimserlik. (4 madde) olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirliği ise Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak incelenmiştir.

Ölçek 5'li Likert tipindedir ve ölçek maddeleri 1 ile 5 arası değerler ile puanlanmaktadır. Ölçümde elde edilen yüksek skorlar psikolojik sermaye algısının yüksek, düşük skorlar ise psikolojik sermaye algısının düşük olduğunu göstermektedir. Ölçeğin geneline ait Cronbach Alfa katsayısı 0,91 olarak raporlanmıştır. (Çetin ve Basım, 2012: 129) Bu çalışmada, normal katılımcılardan farklı olarak engelli katılımcılar araştırmaya dahil edildiğinden, Psikolojik Sermaye Ölçeğinin geçerliğinin ve güvenilirliğinin yeniden hesaplanması uygun görülmüştür. Çünkü bireylerin sahip olduğu fiziksel ve duyuşsal özelliklere bağlı olarak psikolojik sermaye algıları farklılık gösterebilmektedir.

Çalışmamızda diğer ölçeklerin 5 li Likert olması dolayısıyla çalışılan örneklem grubunun algılarında farklılık ve zorluk oluşturmamak amacı diğer ölçeklerde olduğu gibi ölçeğin 5 li Likert ölçeğinin kullanılmasının faydalı olacağı sonucuna varılmıştır.

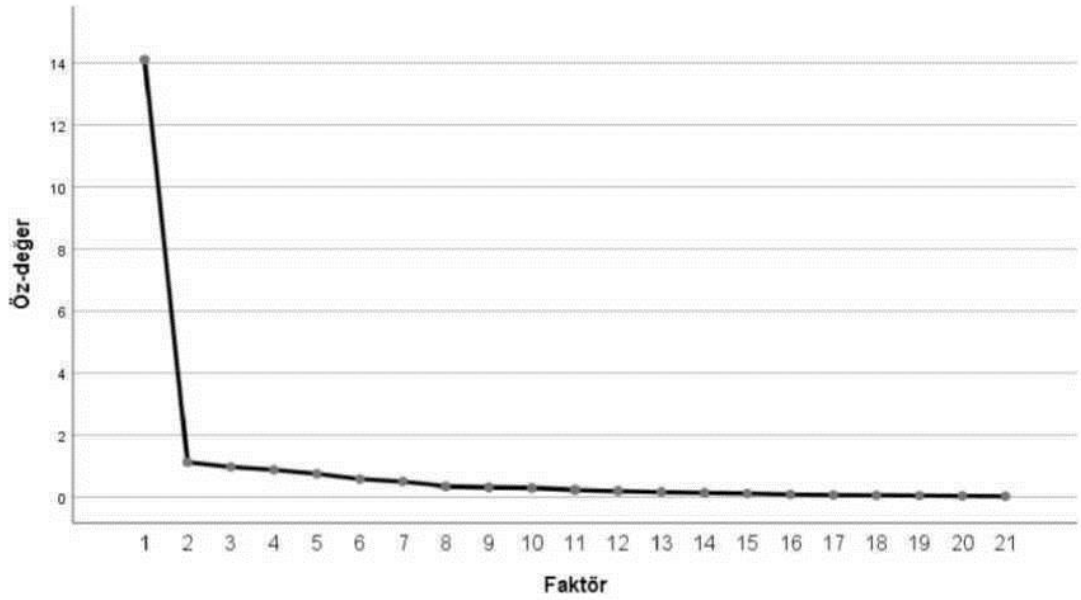
#### **5.1.11 Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi**

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin yapı geçerliliği açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analiziyle incelenmiştir. Güvenirliği ise Cranbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Açımlayıcı faktör analizinin yapı geçerliliğine ilişkin kanıtlar ve faktör yapısıyla ilgili ayrıntılı bilgiler elde edilebilmektedir. Faktör analizi öncesi örneklem sayısının yeterli olup olmadığı ve veri setinin faktör analizlerine uygun olup olmadığının kontrol edilmesine ihtiyaç vardır. KMO değeri hesaplanarak ve Barttles Küresellik Testi gerçekleştirilerek bu varsayımlar kontrol edilmiştir. (Tablo 5.9) Yapılan analizler neticesinde KMO değeri 0,89 olarak hesaplanmıştır. Bartlett testi sonunda p değeri ise “ <0,001” anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç verileri veri setinin faktör analizine uygun olduğu sonucuna ulaşmamızı sağlamaktadır.

**Tablo 5.9:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği için Hesaplanan KMO Değeri ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları.

KMO. (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)		0,89
Bartlett Küresellik Testi	$\chi^2$	22763,333
	Sd	210
	<i>p</i>	<0,001

Faktör analizi sonucunda öz-değeri 1'den büyük 2 faktörün oluştuğu gözlenmiştir. Diğer yandan öz-değer faktör grafiğinde birinci faktörden sonra sert bir düşüş olduğu ve grafikte ikinci noktadan sonra eğimin bir plato yaptığı anlaşılmıştır. (Şekil 5.3)



**Şekil 5.3:** Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Öz-değer Faktör Grafiği.

Öz-değer faktör grafiğinde, ikinci noktadan sonra faktörlerin varyansa yaptıkları katkılar hem az hem de birbirlerine oldukça yakın bulunmuştur. Bu bilgiler ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğuna işaret etmektedir. Bir sonraki aşamada faktör analizi tek faktörlü olacak şekilde tekrar gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucu elde edilen madde ortak varyans değerleri, faktör yükleri, öz-değer ve açıklanan varyansın yüzdesi Tablo 5.10'da gösterilmiştir.



**Tablo 5.10:** Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Değerler ve Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı.

Madde No	Madde ortak varyansı	Faktör Yüğü	Öz-değer	Açıklanan Varyans. (%)	Cronbach Alfa
Pser1	,791	,889			
Pser2	,789	,888			
Pser3	,786	,887			
Pser4	,565	,752			
Pser5	,781	,884			
Pser6	,490	,700			
Pser7	,514	,717			
Pser8	,428	,654			
Pser9	,628	,792			
Pser10	,671	,819			
Pser11	,715	,845	14,00	67,20	0,98
Pser12	,693	,832			
Pser13	,723	,850			
Pser14	,830	,911			
Pser15	,705	,840			
Pser16	,742	,861			
Pser17	,485	,697			
Pser18	,727	,853			
Pser19	,648	,805			
Pser20	,648	,805			
Pser21	,754	,868			

Bu araştırmada, faktör analizi sonucunda, psikolojik sermaye ölçeğinin özgün formundan farklı bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Tek faktörlü ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,654-0,911 arasında değişen değerler almıştır. Tek faktörlü ölçek toplam varyansın %67,20'sini açıklamaktadır. Ölçeğın iç tutarlılığa bağlı güvenilirliği Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Ölçeğın Cronbach Alfa katsayısı 0,98 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı değerinin 0,70'den yüksek olması istenir. (Tavşancıl, 2005) Bu değerden düşük katsayılar ölçeğın güvenilirliğinin zayıf düzeyde olduğunun bir göstergesidir. Ölçek için hesaplanan Cronbach Alfa değerleri, ölçeğın iç tutarlılığa bağlı güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermiştir.

### 5.1.12 Verilerin Analizi

Hanede bulunan ücretli işgören sayısı, eğitim durumu, ailenin aylık geliri, mesleki kıdem, hanede ikamet eden birey sayısı, çalışma şekli, engel oranı, meslek, çalışılan iş grubu, mevcut işin ne kadar süre ile yapıldığı ve engel türü değişkenlerine göre karşılaştırarak incelemek için parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

Veriler analiz edilmeden önce, parametrik testler için gerekli varsayımların karşılanıp karşılanmadığı kontrol edilmiştir. Bunun için öncelikle veri setinde normal dağılımı güçleştiren uç değerlerin. (outlier) olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla, kutu grafikleri. (Boxplot) oluşturulmuş ve incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre veri setinde normal dağılımı güçleştiren herhangi bir uç değere rastlanmamıştır. Bir sonraki aşamada, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinden elde edilen skorların normal dağılım gösterip göstermediği araştırılmıştır. Örneklem sayısının büyük olduğu araştırmalarda, hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 2$  değer aralığında bulunması, verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. (George ve Mallery, 2010) Hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerlerinin,  $\pm 2$  aralığında değerler aldığı, verilerin normal dağılım gösterdiği, anlaşılmıştır. (Tablo 5.11) Bu sonuca göre, pa-rametrik testlerin verilerin analizinde kullanılmasının uygun olduğu anlaşılmıştır.

**Tablo 5.11:** İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinden Elde Edilen Skorların Dağılımlarının İncelenmesi.

Değişken	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İş Tatmini	-0,42	0,87	-0,83	0,17
Örgütsel Bağlılık	-0,23	0,87	-1,08	0,17
Psikolojik Sermaye	-0,66	0,87	-0,15	0,17

Araştırmada hangi parametrik testlerin kullanıldığı Tablo 5.11'de yer almaktadır. Varyansların homojenliği Levene F testi kullanılarak incelenmiştir ve varyansların homojenliği koşulunun tüm gruplarda karşılandığı anlaşılmıştır. ANOVA analizleri sonucunda ortaya çıkan farklılıkların kaynağını saptamak için LSD (Least Significant Difference) çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. LSD, karşılaştırma gruplarında bulunan örneklem sayısının farklı ve varyansların ise eşit olduğu durumlarda kullanılabilen çoklu karşılaştırma testlerinden biridir. (Kayri, 2009:56) SPSS 25.0 istatistik paket programı kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Analiz sonuçları %95

güven düzeyinde ele alınmış ve  $p < 0,05$  değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

**Tablo 5.12:** Değişkenler ve Kullanılan Analiz Teknikleri.

<b>Bağımlı Değişken</b>	<b>Bağımsız Değişken</b>	<b>Analiz Tekniği</b>
İş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye skorları	Çalışma şekli	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Mesleki kıdem	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Medeni durum	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Hanede ücretli çalışan sayısı	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Eğitim durumu	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Ailenin aylık geliri	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Yaş	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Hanede ikamet eden birey sayısı	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Cinsiyet	İlişkisiz örneklem t testi
	Engel oranı	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Meslek	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Çalışılan iş grubu	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Mevcut işte çalışma süresi	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)
	Engel türü	Tek yönlü varyans analizi. (ANOVA)

Araştırmanın amacı doğrultusunda İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinden elde edilen skorlar arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Normal dağılım varsayımının karşılandığı durumda, Pearson Korelasyon Analizi kullanılarak iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönü ve gücü belirlenebilir. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen; 0 ile  $\pm 0.29$  arasındaki değerler düşük düzey ilişkiyi, 0.30 ile  $\pm 0.59$  arasındaki değerler orta düzey

ilişkiyi ve 0.30 ile  $\pm 0.59$  arasındaki değerler ise yüksek düzey ilişkiyi göstermektedir. (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012)

Araştırmanın bir diğer amacı iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünün bulunup bulunmadığının test edilmesidir. Bu doğrultuda yapısal eşitlik modeli analizleri gerçekleştirilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Yapısal eşitlik modeli analizi gerçekleştirilmeden önce bazı varsayımların karşılanıp karşılanmadığı kontrol edilmiştir. Çok değişkenli analizler için; verilerin çok değişkenli normal dağılım göstermesi ve araştırmada kullanılan bağımsız değişkenler ile yordayıcı değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin bulunması gerekmektedir. (Çoluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2012) Çok değişkenli normal dağılım varsayımı, Mardia'nın çok değişkenli basıklık katsayısı. (normalize çok değişkenli basıklık değeri) hesaplanarak incelenmiştir. Normalize çok değişkenli basıklık değerinin 8'den küçük olması durumunda veri setinin çok değişkenli normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. (Yılmaz ve Varol, 2015: 32) Bu araştırmada elde edilen değer. (c.r.=5,19) 8'den küçük olduğu ve veri setinin çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmıştır. Bir sonraki adımda, saçılma diyagramı matrisi. (scatter plot matrix) oluşturularak çok değişkenli doğrusallık varsayımının karşılanıp karşılanmadığı araştırılmıştır. (Ek 1) Matris incelendiğinde, her bir değişken arasında doğrusal ilişkilerin tanımlandığı ve çok değişkenli doğrusallık varsayımının karşılandığı anlaşılmıştır. Sonuç olarak, verilerin çok değişkenli analizler için uygun olduğu ve gerekli varsayımları karşıladığı anlaşılmıştır.

Yapısal eşitlik modeli analizinde; doğrudan etkileri test etmek için t değerlerinin 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı; dolaylı etkileri test etmek için ise bootstrap yöntemi kullanılarak hesaplanan güven aralıkları dikkate alınmıştır. Dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olabilmesi için, dolaylı etkiye ait tahmin aralıklarının 0'ı barındırmaması gerekir. Dolaylı etkiye ait tahmin aralıkları 0'ı barındırdığı durumda, dolaylı etkiler istatistiksel olarak anlamsız kabul edilmektedir. (Shrout & Bolger, 2002) Yapısal eşitlik modeli analizi AMOS 24.0 kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

## **5.2 Bulgular**

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen alt problemlerini çözmek için gerçekleştirilen analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonuçları tablolar şeklinde hazırlanmış ve açıklanmıştır.

Araştırmanın birinci alt problemi “Katılımcıların İş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye algıları ne düzeydedir?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye ölçeklerinden almış olduğu skorlara ait betimsel değerler hesaplanarak incelenmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 5.13'de yer almaktadır.

**Tablo 5.13:** Katılımcıların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinden Almış Olduğu Skorlara Ait Betimsel Bilgiler.

Değişken	N	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	Ss
İş Tatmini	784	1,70	4,70	3,50	0,87
Örgütsel Bağlılık	784	1,78	4,44	3,35	0,77
Psikolojik Sermaye	784	1,71	4,86	3,76	0,80

Tablo incelendiğinde, iş tatmini ölçeğinden alınan skorların 1,70-4,70 arasında değiştiği ve skorların ortalamasının  $3,50 \pm 0,87$  olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan skorlar 1,78-4,44 arasında değişmektedir ve skorların ortalaması  $3,35 \pm 0,77$  olarak hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinden alınan skorlar 1,71-4,86 arasında değişmektedir ve skor ortalaması  $3,76 \pm 0,80$  olarak hesaplanmıştır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeğinden alınabilecek skor ortalamaları 1 ile 5 arasında, psikolojik sermaye skorları ise 1 ile 5 arasında değişmektedir. Bu bilgiler ışığında, araştırmada ölçeklerden elde edilen skor ortalamaları değerlendirildiğinde, katılımcıların; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye algılarının orta düzeyin üstünde olduğu söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “İş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye arasında nasıl bir ilişki vardır?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye ölçeklerinden almış olduğu skorlar arasındaki ilişkilere ait korelasyon değerleri hesaplanmış ve incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.14'de yer almaktadır.

**Tablo 5.14:** Katılımcıların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinden Almış Olduğu Skorlar Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Katsayıları.

Değişkenler	İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık	Psikolojik Sermaye
İş Tatmini	r	1	,941**
	p		0,000
	N	784	784
Örgütsel Bağlılık	r	,941**	1
	p	0,000	0,000
	N	784	784
Psikolojik Sermaye	r	,955**	1
	p	0,000	0,000
	N	784	784

\*\* $p < 0,001$

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye skorları arasında yüksek düzeyde aynı yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. İş tatmini algısı arttıkça örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye algısı da artış göstermektedir.

### 5.2.1 Katılımcıların İş Tatminlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar demografik değişkenlere göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar tablolar halinde özetlenmiş ve açıklanmıştır.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.15'te yer almaktadır.

**Tablo 5.15:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
İş Tatmini	Kadın	204	3,56	0,69	1,18	0,24
	Erkek	580	3,48	0,93		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. ( $p>0,05$ ) Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin iş tatmini algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar yaş değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.16’da yer almaktadır.

**Tablo 5.16:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Yaşa Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1. 15-25	212	3,84	0,57	59,93	0,00	1>4; 2>4; 3>4; 5>4;
	2. 26-35	202	3,62	1,06			
	3. 36-45	177	3,55	0,75			
	4. 46-55	125	2,56	0,62			
	5. 56-65	68	3,71	0,47			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “15-25”, “26-35”, “36-45” ve “56-65” yaş gruplarında bulunan katılımcıların iş tatmini algılarının, “46-55” yaş grubunda bulunan katılımcılarıninkine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar medeni durum değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.17’de yer almaktadır.

**Tablo 5.17:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1. Evli	317	3,63	0,63	113,56	0,00	1>3; 2>3;
	2. Bekar	353	3,71	0,82			
	3. Boşanmış	114	2,50	0,91			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, evli ve bekar katılımcıların iş tatmini algılarının, boşanmış katılımcıların iş tatmini algılarından anlamı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde hanelerde bulunan ücretli işgören sayılarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar hanede bulunan ücretli işgören sayısı değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.18’de yer almaktadır.

**Tablo 5.18:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Hanedebulunan Ücretli Çalışan Sayısına Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Haninizde ücretli çalışan sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1	531	3,40	0,92	35,77	0,00	3>1, 3>2
	2	221	3,59	0,65			
	3	32	4,65	0,55			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının hanede bulunan ücretli işgören sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, hanesinde üç işgören bulunan katılımcıların iş tatmini algılarının, hanesinde iki ve bir ücretli işgören bulunan katılımcıların iş tatmini algılarından anlamı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Denklemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.19’da yer almaktadır.



**Tablo 5.19:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1. İlköğretim	69	1,81	0,20	252,38	0,00	5>1, 5>2, 5>3, 5>4; 4>1, 4>2, 4>3; 3>1, 3>2; 2>1;
	2. Lise & Ortaöğretim	188	3,05	0,57			
	3. Ön lisans	58	3,46	0,33			
	4. Lisans	418	3,88	0,67			
	5. Yüksek Lisans/Doktora	51	4,36	0,20			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, yüksek lisans/doktora ve lisans mezunu katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, ilköğretim mezunu katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algılarında aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar ailenin aylık geliri değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.20’de yer almaktadır.

**Tablo 5.20:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Ailenin aylık geliri	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1. 1650-2500 TL arası	199	3,10	1,14	34,86	0,00	4>1, 4>2, 4>3; 3>1; 2>1
	2. 2500-4500 TL arası	407	3,56	0,73			
	3. 4500-6500 TL arası	145	3,65	0,57			
	4. 6500 TL üstü	33	4,50	0,52			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, aylık geliri 6500 TL ve üzeri olan katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, aylık geliri 1650-2500 TL olan katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşük bulunmuştur. Aylık gelir arttıkça iş tatmini skorlarının da arttığı gözlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.21’de yer almaktadır.

**Tablo 5.21:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Mesleğinde Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1. 1 yıldan az	151	3,74	0,62	152,78	0,00	2>5, 2>4, 2>1; 3>5, 3>4; 1>5, 1>4;
	2. 1-3 yıl arası	125	4,06	0,53			
	3. 3-6 yıl arası	198	3,88	0,65			
	4. 6-10 yıl arası	155	3,42	0,75			
	5. 10-15 yıl arası	155	2,41	0,68			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, mesleki kıdem süresi “1-3 yıl arası” ve “3-6 yıl arası” olan katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, mesleki kıdem süresi “10-15 yıl arası” ve “6-10 yıl arası” olan katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşüktür.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde hanelerinde ikamet eden birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar hanede ikamet eden birey sayısı değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.22’de yer almaktadır.

**Tablo 5.22:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Hanede İkamet Eden Birey Sayısına Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Hane Halkı sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1	286	3,31	1,01	11,91	0,00	3>1; 2>1;
	2	120	3,59	0,69			
	3	167	3,80	0,97			
	4	211	3,47	0,55			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının hanede ikamet eden birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, hanesinde üç ve iki bireyin yaşadığı katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, hanesinde bir bireyin yaşadığı katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşüktür.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde çalışma şekillerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar çalışma şekli değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.23'de yer almaktadır.

**Tablo 5.23:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Çalışma Şekli	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1. 4857'ye tabi işçi	187	3,04	0,84			
	2. 5510 4/b isteğe bağlı sigortalı (Kendi işinde çalışan)	61	4,20	0,51	54,87	0,00	2>1, 2>3; 3>1;
	3. 657 'ye tabi Devlet Memuru	536	3,58	0,84			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “5510 4/b isteğe bağlı sigortalı. (Kendi işinde çalışan)” ve “657 'ye tabi Devlet Memuru” olarak işgören katılımcıların iş tatmini algılarının, “4857'ye tabi işçi” olarak işgören katılımcıların iş tatmini algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde engel oranına. (yüzdesel olarak) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar engel oranı değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.24'de yer almaktadır.

**Tablo 5.24:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Engel Oranına Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Engel Oranı	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1. %40-60 arası	451	3,59	0,92	98,00	0,00	1>3; 2>3;
	2. %61-80 arası	271	3,65	0,55			
	3. %80'den fazla	62	2,18	0,48			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının engel oranına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, engel oranı “%40-60 arası” ve “%61-80 arası” olan katılımcıların iş tatmini algılarının, engel oranı “%80'den fazla” olan katılımcıların iş tatmini algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar meslek değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.25'te yer almaktadır.

**Tablo 5.25:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Mesleğe Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Meslek	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1. Büro İşçisi	142	2,73	0,71	183,66	0,00	6>1, 6>2, 6>3, 6>5; 7>1, 7>2, 7>3, 7>5; 4>1, 4>2, 4>3, 4>5; 5>1, 5>3; 2>3;
	2. Büro Memuru	118	3,04	0,31			
	3. Hizmetli Memur	65	2,49	0,80			
	4. Kendi işimde Çalışıyorum	32	3,93	0,59			
	5. Mühendis	84	3,28	0,41			
	6. Öğretmen	299	4,18	0,56			
	7. Serbest Meslek Avukat-Doktor vb.	44	4,26	0,35			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının mesleğe göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “öğretmen”, “Kendi işinde” ve “Serbest Meslek Avukat-Doktor vb.” olarak işgören katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, “Büro İşçisi”,

“Hizmetli Memur” ve “Büro Memuru” olarak işgören katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde çalıştıkları iş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar çalışılan iş grubu değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.26’da yer almaktadır.

**Tablo 5.26:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Çalışılan İş Grubuna Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Çalışılan iş grubu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1. Kamu Kariyer Mesleği. (Öğretmen Mühendis Doktor vb.)	289	4,14	0,62	228,13	0,00	3>7, 3>6, 3>2, 3>5;
	2. Kamu Memur	247	2,93	0,54			4>7, 4>6,
	3. Kamu Yönetici	31	4,15	0,55			4>2, 4>5;
	4. Kendi işimde çalışıyorum	61	4,20	0,51			1>7, 1>6,
	5. Özel Sektör Beden İşçisi	57	1,98	0,23			1>2, 1>5;
	6. Özel Sektör Büro İşçisi	85	3,23	0,41			7>2, 7>5;
	7. Özel Sektör Kariyer Mesleği	14	3,75	0,42			6>5; 2>5;

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının çalışılan iş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “kamu yöneticisi”, “kendi işi” ve “Kamu Kariyer Mesleği. (Öğretmen Mühendis Doktor vb.)” iş kollarında işgören katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, “Özel Sektör Beden İşçisi” ve “Kamu Memuru” iş kollarında işgören katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde mevcut işlerinde ne kadar süre ile çalıştıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar mevcut işte çalışma süresi değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.27’de yer almaktadır.

**Tablo 5.27:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Mevcut İşte Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Mevcut işinde çalışma süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1. 1 yıldan az	151	3,74	0,62			
	2. 1-3 yıl arası	284	3,98	0,62			5>1, 5>3, 5>4;
	3. 3-5 yıl arası	150	2,64	0,60	115,32	0,00	2>4, 2>3; 1>4,
	4. 5-10 yıl arası	168	3,14	0,95			1>3; 4>3;
	5. 10-15 yıl arası	31	4,15	0,65			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının mevcut işte çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, mevcut işinde “10-15 yıl arası” ve “1-3 yıl arası” süre ile işgören katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, mevcut işinde “3-5 yıl arası” ve “5-10 yıl arası” süre ile işgören katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde engel türlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların iş tatmini ölçeğinden almış olduğu skorlar engel türü değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.28'de yer almaktadır.

**Tablo 5.28:** Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Engel Türüne Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Engel Türü	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş Tatmini	1. Görme	260	4,10	0,52			1>2, 1>3,
	2. İşitme	67	2,76	0,37			1>4, 1>5;
	3. Nörolojik. (Zihinsel)	53	2,35	0,82	111,42	0,00	4>2, 4>3,
	4. Ortopedik	270	3,49	0,88			4>5; 5>3,
	5. Süreğen Hastalıklar	134	3,18	0,66			5>2; 2>3;

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının engel türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, görme ve ortopedik engelli katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, işitme ve nörolojik. (Zihinsel) engelli katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşük bulunmuştur.

## 5.2.2 Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar demografik değişkenlere göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar tablolar halinde özetlenmiş ve açıklanmıştır.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.29'da yer almaktadır.

**Tablo 5.29:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	204	3,37	0,70	0,32	0,75
	Erkek	580	3,35	0,79		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. ( $p>0,05$ ) Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar yaş değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.30'da yer almaktadır.

**Tablo 5.30:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Yaşa Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1. 15-25	212	3,65	0,58	32,64	0,00	1>4; 2>4; 3>4; 5>4;
	2. 26-35	202	3,38	0,89			
	3. 36-45	177	3,41	0,66			
	4. 46-55	125	2,74	0,75			
	5. 56-65	68	3,32	0,54			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p < 0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “15-25”, “26-35”, “36-45” ve “56-65” yaş gruplarında bulunan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının, “46-55” yaş grubunda bulunan katılımcılarıninkine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar medeni durum değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.31’de yer almaktadır.

**Tablo 5.31:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1. Evli	317	3,47	0,59	91,41	0,00	1>3; 2>3;
	2. Bekar	353	3,52	0,77			
	3. Boşanmış	114	2,54	0,69			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p < 0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, evli ve bekar katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının, boşanmış katılımcıların örgütsel bağlılık algılarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında hanelerinde bulunan ücretli işgören sayılarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar hanede bulunan ücretli işgören sayısı değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.32’de yer almaktadır.



**Tablo 5.32:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Hanede Bulunan Ücretli Çalışan Sayısına Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Hanede ücretli çalışan sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1	531	3,25	0,81	29,60	0,00	3>1, 3>2
	2	221	3,47	0,61			
	3	32	4,22	0,50			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının hanede bulunan ücretli çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, hanesinde üç çalışan bulunan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının, hanesinde iki ve bir ücretli çalışan bulunan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.33'de yer almaktadır.

**Tablo 5.33:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1. İlköğretim	69	2,12	0,31	164,95	0,00	5>1, 5>2, 5>3, 5>4; 4>1, 4>2, 4>3; 3>1; 2>1;
	2. Lise & Ortaöğretim	188	2,97	0,68			
	3. Ön lisans	58	3,10	0,45			
	4. Lisans	418	3,66	0,59			
	5. Yüksek Lisans/Doktora	51	4,19	0,13			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, yüksek lisans/doktora ve lisans mezunu katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, ilköğretim mezunu katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık

ölçeğinden almış olduğu skorlar ailenin aylı geliri değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.34'de yer almaktadır.

**Tablo 5.34:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Aylık gelir	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1. 1650-2500 TL arası	199	3,04	0,93	30,97	0,00	4>1, 4>2, 4>3; 3>1; 2>1
	2. 2500-4500 TL arası	407	3,42	0,69			
	3. 4500-6500 TL arası	145	3,40	0,57			
	4. 6500 TL üstü	33	4,28	0,21			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, aylık geliri 6500 TL ve üzeri olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, aylık geliri 1650-2500 TL olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşük bulunmuştur. Genel olarak, aylık gelir arttıkça örgütsel bağlılık skorlarının da arttığı gözlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.35'de yer almaktadır.

**Tablo 5.35:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Mesleğinde Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1. 1 yıldan az	151	3,59	0,62	141,11	0,00	2>5, 2>4, 2>1; 3>5, 3>4; 1>5, 1>5;
	2. 1-3 yıl arası	125	3,81	0,57			
	3. 3-6 yıl arası	198	3,57	0,51			
	4. 6-10 yıl arası	155	3,46	0,73			
	5. 10-15 yıl arası	155	2,37	0,50			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, mesleki kıdem süresi “1-

3 yıl arası” ve “3-6 yıl arası” olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, mesleki kıdem süresi “10-15 yıl arası” ve “6-10 yıl arası” olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşüktür.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında hanelerinde ikamet eden birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar hanede ikamet eden birey sayısı değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.36'da yer almaktadır.

**Tablo 5.36:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Hanede İkamet Eden Birey Sayısına Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Hane Halkı sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1	286	3,18	0,81	9,95	0,00	3>1; 2>1;
	2	120	3,45	0,78			
	3	167	3,56	0,89			
	4	211	3,37	0,53			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının hanede ikamet eden birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, hanesinde üç ve iki bireyin yaşadığı katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, hanesinde bir bireyin yaşadığı katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşüktür.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında çalışma şekillerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar çalışma şekli değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.37'de yer almaktadır.

**Tablo 5.37:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Çalışma Şekli	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1. 4857'ye tabi işçi	187	2,96	0,61	83,02	0,00	2>1, 2>3; 3>1;
	2. 5510 4/b isteğe bağlı sigortalı. (Kendi işinde çalışan)	61	4,27	0,14			
	3. 657 'ye tabi Devlet Memuru	536	3,39	0,76			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p < 0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “5510 4/b isteğe bağlı sigortalı. (Kendi işinde çalışan)” ve “657 'ye tabi Devlet Memuru” olarak işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının, “4857'ye tabi işçi” olarak işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında engel oranına. (yüzdesel olarak) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar engel oranı değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.38'de yer almaktadır.

**Tablo 5.38:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Engel Oranına Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Engel Oranı	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1. %40-60 arası	451	3,42	0,75	96,86	0,00	1>3; 2>3;
	2. %61-80 arası	271	3,51	0,62			
	3. %80'den fazla	62	2,19	0,42			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının engel oranına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p < 0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, engel oranı “%40-60 arası” ve “%61-80 arası” olan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının, engel oranı “%80'den fazla” olan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar meslek değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.39'da yer almaktadır.

**Tablo 5.39:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Mesleğe Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Meslek	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1. Büro İşçisi	142	2,73	0,50	209,93	0,00	4>1, 4>2,
	2. Büro Memuru	118	2,85	0,35			4>3, 4>5,
	3. Hizmetli Memur	65	2,43	0,65			4>6; 7>5,
	4. Kendi işimde Çalışıyorum	32	4,26	0,20			7>2, 7>1,
	5. Mühendis	84	3,14	0,42			7>3; 6>5,
	6. Öğretmen	299	3,93	0,50			6>2, 6>1,
	7. Serbest Meslek Avukat-Doktor vb.	44	3,98	0,44			6>3; 5>2, 5>1, 5>3; 2>3; 1>3;

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının mesleğe göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “öğretmen”, “Kendi işinde” ve “Serbest Meslek Avukat-Doktor vb.” olarak işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, “Büro İşçisi”, “Hizmetli Memur” ve “Büro Memuru” olarak işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında çalıştıkları iş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar çalışılan iş grubu değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.40'da yer almaktadır.

**Tablo 5.40:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Çalışılan İş Grubuna Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Çalışılan iş grubu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	Kamu Kariyer Mesleği.						
	1. (Öğretmen Mühendis Doktor vb.)	289	3,91	0,53	258,79	0,00	4>1, 4>2, 4>3, 4>5, 4>6, 4>7;
	2. Kamu Memur	247	2,78	0,48			1>2, 1>5, 1>6,
	3. Kamu Yönetici	31	3,83	0,32			1>7; 1>2, 3>5,
	4. Kendi işimde çalışıyorum	61	4,27	0,14			3>6, 3>7; 7>2,
	5. Özel Sektör Beden İşçisi	57	2,25	0,22			7>5; 6>5; 2>5;
	6. Özel Sektör Büro İşçisi	85	3,05	0,36			
7. Özel Sektör Kariyer Mesleği	14	3,33	35,00				

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının çalışılan iş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p < 0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “kamu yöneticisi”, “kendi işi” ve “Kamu Kariyer Mesleği. (Öğretmen Mühendis Doktor vb.)” iş kollarında işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, “Özel Sektör Beden İşçisi” ve “Kamu Memuru” iş kollarında işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında mevcut işlerinde ne kadar süre ile çalıştıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar mevcut işte çalışma süresi değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.41’de yer almaktadır.

**Tablo 5.41:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Mevcut İşte Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Mevcut işte çalışma süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1. 1 yıldan az	151	3,59	0,62			
	2. 1-3 yıl arası	284	3,69	0,58			5>3, 5>4;
	3. 3-5 yıl arası	150	2,60	0,56	83,32	0,00	2>3, 2>4;
	4. 5-10 yıl arası	168	3,16	0,87			1>3, 1>4;
	5. 10-15 yıl arası	31	3,83	0,52			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının mevcut işte çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p < 0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, mevcut işinde “10-15 yıl arası”, “1-3 yıl arası” ve “1 yıldan az” süre ile işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, mevcut işinde “3-5 yıl arası” ve “5-10 yıl arası” süre ile işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında engel türlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış olduğu skorlar engel türü değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.42’de yer almaktadır.

**Tablo 5.42:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Engel Türüne Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Engel Türü	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Örgütsel Bağlılık	1. Görme	260	3,81	0,56			
	2. İşitme	67	2,60	0,32			1>2, 1>3, 1>4, 1>5;
	3. Nörolojik. (Zihinsel)	53	2,67	1,18	81,69	0,00	4>2, 4>3, 4>5; 5>3,
	4. Ortopedik	270	3,42	0,66			5>2;
	5. Süreğen Hastalıklar	134	2,98	0,60			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık skor ortalamalarının engel türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, görme ve ortopedik engelli katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, işitme ve nörolojik. (Zihinsel) engelli katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşük bulunmuştur.

### 5.2.3 Katılımcıların Psikolojik Sermayelerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar demografik değişkenlere göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar tablolar halinde özetlenmiş ve açıklanmıştır.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.43'de yer almaktadır.

**Tablo 5.43:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Psikolojik Sermaye	Kadın	204	3,85	0,59	1,81	0,07
	Erkek	580	3,73	0,86		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. ( $p>0,05$ ) Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin psikolojik sermaye algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar yaş değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.44'de yer almaktadır.

**Tablo 5.44:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Yaşa Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark	
Psikolojik Sermaye	1.	15-25	212	4,14	0,58			
	2.	26-35	202	3,71	0,93			
	3.	36-45	177	3,79	0,66	52,07	0,00	1>4; 2>4;
	4.	46-55	125	3,02	0,67			3>4; 5>4;
	5.	56-65	68	4,05	0,52			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “15-25”, “26-35”, “36-45” ve “56-65” yaş gruplarında bulunan katılımcıların psikolojik sermaye algılarının, “46-55” yaş grubunda bulunan katılımcılarınkine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar medeni durum değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.45'de yer almaktadır.

**Tablo 5.45:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark	
Psikolojik Sermaye	1.	Evli	317	3,92	0,62			
	2.	Bekar	353	3,89	0,79	85,55	0,00	1>3; 2>3;
	3.	Boşanmış	114	2,95	0,78			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, evli ve bekar katılımcıların psikolojik



sermaye algılarının, boşanmış katılımcıların psikolojik sermaye algılarından anlamı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında hanelerinde bulunan ücretli işgören sayılarına göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar hanede bulunan ücretli işgören sayısı değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.46'da yer almaktadır.

**Tablo 5.46:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Hanede Bulunan Ücretli İşgören Sayısına Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Hanenizde ücretli çalışan	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
	sayısı						
Psikolojik Sermaye	1	531	3,70	0,87			
	2	221	3,81	0,58	19,36	0,00	3>1, 3>2
	3	32	4,57	0,74			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının hanede bulunan ücretli çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, hanesinde üç işgören bulunan katılımcıların psikolojik sermaye algılarının, hanesinde iki ve bir ücretli işgören bulunan katılımcıların psikolojik sermaye algılarından anlamı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Farklılığın kaynağı incelendiğinde, hanesinde üç işgören bulunan katılımcıların psikolojik sermaye algılarının, hanesinde iki ve bir ücretli işgören bulunan katılımcıların psikolojik sermaye algılarından anlamı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.47'de yer almaktadır.

**Tablo 5.47:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Psikolojik Sermaye	1. İlköğretim	69	2,41	0,46	189,25	0,00	5>1, 5>2,
	2. Lise & Ortaöğretim	188	3,30	0,67			5>3, 5>4;
	3. Ön lisans	58	3,80	0,31			4>1, 4>2,
	4. Lisans	418	4,10	0,59			4>3; 3>1,
	5. Yüksek Lisans/Doktora	51	4,55	0,22			3>2; 2>1;

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, yüksek lisans/doktora ve lisans mezunu katılımcıların psikolojik sermaye algıları en yüksek, ilköğretim mezunu katılımcıların psikolojik sermaye algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar ailenin aylık geliri değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.48’de yer almaktadır.

**Tablo 5.48:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Aylık gelir	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Psikolojik Sermaye	1. 1650-2500 TL arası	199	3,42	1,12	34,57	0,00	4>1, 4>2, 4>3; 3>1; 2>1
	2. 2500-4500 TL arası	407	3,79	0,61			
	3. 4500-6500 TL arası	145	3,94	0,53			
	4. 6500 TL üstü	33	4,72	0,18			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, aylık geliri 6500 TL ve üzeri olan katılımcıların psikolojik sermaye algıları en yüksek, aylık geliri 1650-2500 TL olan katılımcıların psikolojik sermaye algıları ise en düşük bulunmuştur. Aylık gelir arttıkça psikolojik sermaye skorlarının da arttığı gözlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu

mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.49'da yer almaktadır.

**Tablo 5.49:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Mesleğinde Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Psikolojik Sermaye	1. 1 yıldan az	151	4,06	0,63	137,62	0,00	2>5, 2>4, 2>1; 1>5, 1>4; 3>5, 3>4;
	2. 1-3 yıl arası	125	4,25	0,46			
	3. 3-6 yıl arası	198	4,02	0,53			
	4. 6-10 yıl arası	155	3,74	0,68			
	5. 10-15 yıl arası	155	2,78	0,72			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, mesleki kıdem süresi “1-3 yıl arası” ve “36 yıl arası” olan katılımcıların psikolojik sermaye algıları en yüksek, mesleki kıdem süresi “10-15 yıl arası” ve “6-10 yıl arası” olan katılımcıların psikolojik sermaye algıları ise en düşüktür.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında hanelerinde ikamet eden birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar hanede ikamet eden birey sayısı değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.50'de yer almaktadır.

**Tablo 5.50:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Hanede İkamet Eden Birey Sayısına Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Hane Halkı sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Psikolojik Sermaye	1	286	3,64	0,87	5,27	0,00	2>1;
	2	120	3,93	0,65			
	3	167	3,87	0,99			
	4	211	3,76	0,55			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının hanede ikamet eden birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği

anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, hanesinde iki bireyin yaşadığı katılımcıların psikolojik sermaye algılarının, hanesinde bir tek birey yaşayan katılımcıların psikolojik sermaye algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında çalışma şekillerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar çalışma şekli değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.51'de yer almaktadır.

**Tablo 5.51:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Çalışma Şekli	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Psikolojik Sermaye	1. 4857'ye tabi işçi	187	3,39	0,83			
	2. 5510 4/b isteğe bağlı sigortalı. (Kendi işinde çalışan)	61	4,46	0,34	50,54	0,00	2>1, 2>3; 3>1;
	3. 657 'ye tabi Devlet Memuru	536	3,81	0,76			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “5510 4/b isteğe bağlı sigortalı. (Kendi işinde çalışan)” ve “657 'ye tabi Devlet Memuru” olarak işgören katılımcıların psikolojik sermaye algılarının, “4857'ye tabi işçi” olarak işgören katılımcıların psikolojik sermaye algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar engel oranı değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.52'de yer almaktadır.

**Tablo 5.52:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Engel Oranına Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Engel Oranı	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Psikolojik Sermaye	1. %40-60 arası	451	3,81	0,79			
	2. %61-80 arası	271	3,99	0,55	114,91	0,00	1>3; 2>3;
	3. %80'den fazla	62	2,50	0,60			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının engel oranına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

( $p < 0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, engel oranı “%40-60 arası” ve “%61-80 arası” olan katılımcıların psikolojik sermaye algılarının, engel oranı “%80'den fazla” olan katılımcıların psikolojik sermaye algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar meslek değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.53'de yer almaktadır.

**Tablo 5.53:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Mesleğe Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Meslek	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Psikolojik Sermaye	1. Büro İşçisi	142	3,10	0,69	185,63	0,00	7>5, 7>2, 7>1, 7>3; 6>5, 6>2, 6>1, 6>3; 4>5, 4>2, 4>1, 4>3; 5>1, 5>3; 2>3; 1>3;
	2. Büro Memuru	118	3,36	0,21			
	3. Hizmetli Memur	65	2,72	0,83			
	4. Kendi işimde Çalışıyorum	32	4,24	0,33			
	5. Mühendis	84	3,57	0,34			
	6. Öğretmen	299	4,38	0,46			
	7. Serbest Meslek Avukat-Doktor vb.	44	4,38	0,49			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının mesleğe göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p < 0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “öğretmen”, “Kendi işinde” ve “Serbest Meslek Avukat-Doktor vb.” olarak işgören katılımcıların psikolojik sermaye algıları en yüksek, “Büro İşçisi”, “Hizmetli Memur” ve “Büro Memuru” olarak işgören katılımcıların psikolojik sermaye algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında çalıştıkları iş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar çalışılan iş grubu değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.54'de yer almaktadır.

**Tablo 5.54:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Çalışılan İş Grubuna Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Çalışılan iş grubu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Psikolojik Sermaye	Kamu Kariyer Mesleği.						
	1. (Öğretmen Mühendis Doktor vb.)	289	4,32	0,50	224,98	0,00	3>7, 3>6, 3>2, 3>5;
	2. Kamu Memur	247	3,22	0,55			4>7, 4>6,
	3. Kamu Yönetici	31	4,62	0,25			4>2, 4>5;
	4. Kendi işimde çalışıyorum	61	4,46	0,34			1>7, 1>6,
	5. Özel Sektör Beden İşçisi	57	2,46	0,51			1>2, 1>5;
	6. Özel Sektör Büro İşçisi	85	3,53	0,42			7>2, 7>5;
7. Özel Sektör Kariyer Mesleği	14	3,67	0,21	6>5; 2>5;			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının çalışılan iş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “kamu yöneticisi”, “kendi işi” ve “Kamu Kariyer Mesleği. (Öğretmen Mühendis Doktor vb.)” iş kollarında işgören katılımcıların psikolojik sermaye algıları en yüksek, “Özel Sektör Beden İşçisi” ve “Kamu Memuru” iş kollarında işgören katılımcıların psikolojik sermaye algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında mevcut işlerinde ne kadar süre ile çalıştıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar mevcut işte çalışma süresi değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.55’de yer almaktadır.

**Tablo 5.55:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Mevcut İşte Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Mevcut işte çalışma süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Psikolojik Sermaye	1. 1 yıldan az	151	4,06	0,63	103,55	0,00	5>1, 5>2,
	2. 1-3 yıl arası	284	4,10	0,52			5>3, 5>4;
	3. 3-5 yıl arası	150	2,99	0,63			2>4, 2>3;
	4. 5-10 yıl arası	168	3,46	0,88			1>4, 1>3;
	5. 10-15 yıl arası	31	4,62	0,65			4>3;

Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının mevcut işte çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, mevcut işinde “10-15 yıl arası”, “1-3 yıl arası” ve “1 yıldan az” süre ile işgören katılımcıların psikolojik sermaye algıları en yüksek, mevcut işinde “3-5 yıl arası” ve “5-10 yıl arası” süre ile işgören katılımcıların psikolojik sermaye algıları ise en düşük bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların psikolojik sermaye algılarında engel türlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu mudur?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi çözmek için katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinden almış olduğu skorlar engel türü değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar Tablo 5.56'da yer almaktadır.

**Tablo 5.56:** Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğinden Almış Olduğu Skorların Engel Türüne Göre Karşılaştırılması.

Değişken	Engel Türü	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Psikolojik Sermaye	1. Görme	260	4,27	0,46	102,05	0,00	1>2, 1>3,
	2. İşitme	67	3,19	0,30			1>4, 1>5;
	3. Nörolojik. (Zihinsel)	53	2,67	0,97			4>2, 4>3,
	4. Ortopedik	270	3,81	0,65			4>5; 5>3;
	5. Süreğen Hastalıklar	134	3,40	0,88			2>3;

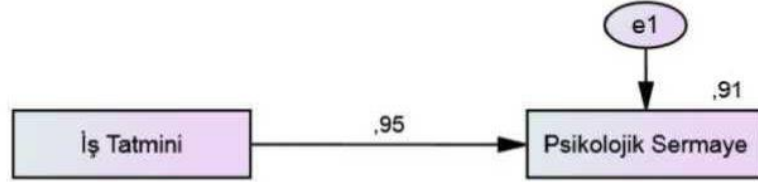
Tablo incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye skor ortalamalarının engel türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. ( $p<0,05$ ) Farklılığın kaynağı incelendiğinde, görme ve ortopedik engelli katılımcıların psikolojik sermaye algıları en yüksek, işitme ve nörolojik. (Zihinsel) engelli katılımcıların psikolojik sermaye algıları ise en düşük bulunmuştur.

#### 5.2.4 Aracılık Testi İle İlişkili Bulgular

Araştırmanın hipotezi “İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü bulunmakta mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Hipotezimizi Test etmek için Baron ve Kenny. (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır.

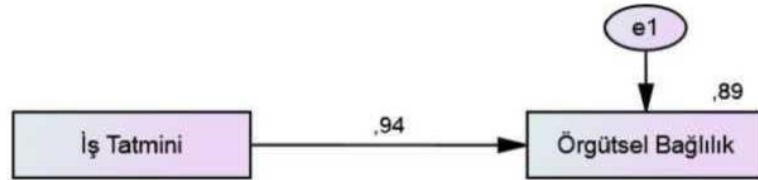
Baron ve Kenny. (1986), aracılık etkisinden söz edilebilmesi için üç durumun karşılanması gerektiğini belirtmiştir: *i*) Bağımsız değişkenin. (iş tatmini) aracı

değişken. (psikolojik sermaye) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır; *ii*) Bağımsız değişkenin bağımlı değişken. (örgütsel bağlılık) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır; *iii*) Aracı değişken ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Bu bilgiler ışığında belirtilen durumları test etmek için üç ayrı model oluşturulmuş ve test edilmiştir.



Şekil 5.4: İş Tatmininin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi.

Şekil 5.4'deki modelde, Baron ve Kenny'nin. (1986) belirttiği birinci durum incelenmiştir. Modelin test edilmesi ile elde edilen uyum değerleri incelenmiş ve veri setinin test edilen model ile mükemmel düzeyde uyum gösterdiği anlaşılmıştır. (Sd=0; CFI=1,00) Modelde, iş tatmininin psikolojik sermaye üzerinde aynı yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. ( $\beta = 0,95$ ;  $t=89,83$ ;  $p<0,001$ ) İş tatmini, psikolojik sermayedeki değişimin yaklaşık %91'ini açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre Baron ve Kenny'nin. (1986) belirttiği birinci durumun karşılandığı anlaşılmıştır.



Şekil 5.5: İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi.

Yapısal eşitlik modellerinde model ile örneklemin uyumu için uyum iyiliği değerlerine bakılır. Ancak bazı yapısal eşitlik modeli analizlerinde bazı durumlarda test edilen modele ait uyum iyiliği değerleri hesaplanamamaktadır.

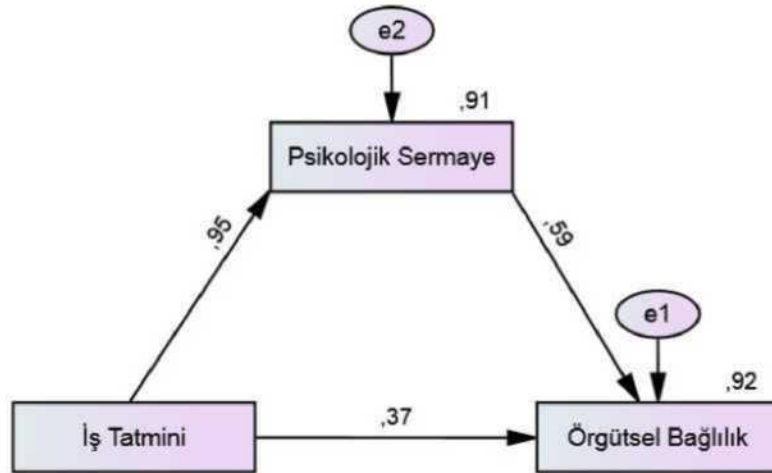
Yapısal eşitlik modeli analizlerinde, test edilen modele ait ki-kare değerinin alabileceği en küçük değer sıfırdır. Ki-karenin sıfır olması mümkün olan en iyi uyumu göstermektedir. Beklenen ki-kare değeri ise serbestlik derecesi ile ilişkilidir. Ki-kare değeri serbestlik derecesine ne kadar yakın ise modelin kabul edilebilirlik düzeyi o kadar yüksek olmaktadır.



Yapısal eşitlik modeli analizleri sonucunda test edilen modelin uyumunu değerlendirmek için hesaplanan uyum iyiliği değerlerinin birçoğu, ki-kare ve serbestlik derecesine bağlı olarak üretilmektedir. Serbestlik derecesinin sıfıra eşit olması durumunda çoğu uyum iyiliği değerleri hesaplanamamaktadır. Bu durumda ortaya çıkan model, doymuş model. (saturated model) olarak tanımlanmaktadır. (Sd=0; CFI=1,00) Doymuş model model, test edilen modelin eldeki veriler ile mükemmel düzeyde uyum gösterdiğini işaret etmektedir. (Gaskin :2018)

Özellikle sağlık bilimleri modellerinde için faktör yükleri çok iyi olsa dahi uyum iyiliği değerleri normal değerlerde olmayabilir. Uyum iyiliği için  $\chi^2$ ,  $\chi^2/sd$ , GFI, RMSEA gibi değerlere bakılsa da standart kabul edilebilecek bir uyum iyiliği değeri üzerinde bir uzlaşma olmadığı bildirilmiştir. (Murno 2005; Şimşek 2007) Bu nedenle Uyum iyiliği değerlerine ilişkin alan yazında bir fikir birliğinden söz etmekte mümkün değildir.

Şekil 5.5'deki modelde, Baron ve Kenny'nin. (1986) belirttiği ikinci durum incelenmiştir. Modelin test edilmesi ile elde edilen uyum değerleri incelenmiş ve veri setinin test edilen model ile mükemmel düzeyde uyum gösterdiği anlaşılmıştır. (Sd=0; CFI=1,00) Modelde, iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde aynı yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. ( $\beta=0,94$ ;  $t=77,77$ ;  $p<0,001$ ) İş tatmini, örgütsel bağlılıktaki değişimin yaklaşık %89'unu açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre, ikinci durumun da karşılandığı anlaşılmıştır.



Şekil 5.6: İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolünün Test Edilmesi.

Şekil 5.6'daki modelde, Baron ve Kenny'nin. (1986) belirttiği üçüncü durum incelenmiştir. Modelin test edilmesi ile elde edilen uyum değerleri incelenmiş ve veri setinin test edilen model ile mükemmel düzeyde uyum gösterdiği anlaşılmıştır. (Sd=0;

CFI=1,00) İş tatmininin; psikolojik sermayeye. ( $\beta =0,95$ ;  $t=102,88$ ;  $p<0,001$ ) ve örgütsel bağlılığa. ( $\beta =0,37$ ;  $t=13,36$ ;  $p<0,001$ ) doğrudan pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca, iş tatmini, psikolojik sermaye üzerinden örgütsel bağlılığı dolaylı olarak aynı yönde etkilemektedir. ( $\beta =0,57$ ,  $p<0,01$ ) Psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılığa doğrudan ve aynı yönlü bir etkisi de bulunmaktadır. ( $\beta =0,59$ ,  $t=15,88$ ;  $p<0,001$ )

**Tablo 5.57:** Aracılık Modelinde Yer Alan Değişkenler Arasındaki Doğrudan Ve Dolaylı İlişkiler.

Aracılık Modeli	Direk Etki. (Aracı olmadan)	Direk Etki. (Aracı ile birlikte)	Dolaylı Etki <sup>a</sup>	Sonuç
İT ---> PS ---> ÖB	0,94***	0,37***	0,57**	PS Kısmi Aracı

\*\*  $p<0,01$ ;

\*\*\* $p<0,001$ ; ad: anlamlı değil;

<sup>a</sup>: Bootstrap yöntemi kullanılmıştır;

İT: İş Tatmini;

PS: Psikolojik Sermaye;

ÖB: Örgütsel Bağlılık

Baron ve Kenny'nin. (1986) belirttiği üç durumun test edilmesi ile ulaşılan sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde; psikolojik sermayenin modele dahil edilmesi ile iş tatminin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisinin tamamen ortadan kalkmayıp belli bir miktar azalması ve doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı kalmaya devam etmesi, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünü üstlendiğini göstermiştir.

## ALTINCI BÖLÜM

### SONUÇ VE TARTIŞMA

#### 6.1 Sonuç ve Tartışma

Engelli işgörenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkilerin çok yönlü olarak incelendiği bu araştırmada, çalışmanın değişkenleri açısından oldukça anlamlı bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma bulgularının ana boyutlarından birisi engelli işgörenlerin iş tatminlerinin bağımsız değişkenler açısından anlamlı farklılıklar göstermesidir. İş tatmin ölçeğinden elde edilen skor ortalamaları incelendiğinde, engelli işgörenlerin genel olarak iş tatminlerinin orta düzeyin üzerinde gösterdiği görülmüştür. Bu bulgu engellilerin cinsiyetleri açısından anlamlı bir farka yol açmamıştır. Bu bulgu literatürle kısmen benzerlik kısmen de farklılık göstermektedir. Uyargil. (1988) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada engelli kadınların daha düşük iş tatminine sahip olduğu buna karşın Gazioğlu ve Kadioğlu. (2002) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada da erkek engelli işgörenlerin daha düşük iş tatminine sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Corell ve ark. (2007) ve Budig ve Hodges. (2010), kadınların, özellikle de annelerin, iş tatminiyle ilgili nedenlerden dolayı erkeklerle karşılaştırıldığında, istihdam programlarını değiştirme olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırmacılara göre, engelli kadınların çalışma ortamları ve çoklu olumsuz işyeri özelliklerinin onları daha olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Öte yandan Benard ve Correll. (2010) ve Ridgeway. (2011) yaptıkları araştırmalar bu tezin bulgularını kısmen desteklemektedir. Benard ve Correll. (2010) ve Ridgeway'a. (2011) göre, kadınların aslında erkek meslektaşları kadar işlerine eşit şekilde bağlı oldukları ve iş tatminlerinin yüksek olduğu fakat iş dışındaki faktörlerin. (aile sorumluluğu, çocuk bakıcılığı v.s) bayanların iş tatminlerinde anlamlı düşümlere yol açtığını ifade etmiştir. Benard ve Correll. (2010), bu yönüyle annelerin işlerini aile üzerinde önceliklendirmelerinden

kaynaklanan “normatif ayrımcılık” beklentilerinin iş yerindeki tatminlerinde önemli etken olduğuna işaret etmiştir.

Engelli işgörenlerin iş tatminleri açısından araştırmada ortaya çıkan bir diğer bulgu ise araştırma katılımcılarının yaş ve medeni durumları açısından ortaya çıkan anlamlı farklılıktır. Araştırma verilerinin analizi sonu katılımcıların iş tatmini skor ortalamalarının yaş grubu ve medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. “15-25”, “26-35”, “36-45” ve “56-65” yaş gruplarında bulunan katılımcıların iş tatmini algılarının, “46-55” yaş grubunda bulunan katılımcılarınıninkine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağımsız değişkenle benzer bir şekilde katılımcıların iş tatmini algılarının mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermesidir. Mesleki kıdem süresi “1-3 yıl arası” ve “3-6 yıl arası” olan katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, mesleki kıdem süresi “10-15 yıl arası” ve “610 yıl arası” olan katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşüktür.

Benzer şekilde, evli ve bekar katılımcıların iş tatmini algılarının, boşanmış katılımcıların iş tatmini algılarından anlamı olarak daha yüksektir. Bu bulgular Schaufeli and Enzmann'ın. (1998:27) eğitim sektöründe işgören bireylerin iş tatminlerini ele aldıkları çalışmalarının bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Schaufeli and Enzmann'a göre. (1998) mesleğe yeni başlayan bireylerin iş tatminleri ileri yaşlardaki meslektaşlarından daha olumlu ve yüksek düzeydedir. Bu araştırmacılara ilerleyen yıllarla birlikte orta yaşın üzerindeki işgörenler de mesleklerine karşı duyarsızlık gelişmekte, heyecanları azalmakta bu durumda doğrudan iş tatminlerini düşürmektedir. Benzer şekilde Ardıç ve Polatçı'ya göre. (2009) bireylerin aile içi sorunları ya da tatminleri ile işlerindeki tükenmişlik ve iş tatminleri arasında önemli bir ilişki söz konusudur. Özellikle boşanma gibi travmatik bir yaşantı geçiren işgörenlerin iş ve genel yaşam tatminlerinde oldukça yüksek bir düşüş ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada da engelli boşanmış işgörenlerin iş tatminleri oldukça düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Engelli bireylerin iş tatminleri konusunda araştırmanın bir diğer bulgusu, Katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde hanelerinde bulunan kişi sayılarına ve ücretli işgören sayılarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermesidir. Hanesinde üç ve iki bireyin yaşadığı katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, hanesinde bir bireyin yaşadığı katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşüktür. Benzer şekilde Hanesinde üç işgören bulunan katılımcıların iş tatmini algılarının, hanesinde iki ve bir ücretli işgören bulunan katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinden anlamı

olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Aylık gelir arttıkça iş tatmini skorlarının da arttığı gözlenmiştir. Bu yönüyle hanedeki kişi ve işgören sayısı arttıkça yani, hane geliri arttıkça engellilerin iş tatminlerinin arttığı görülmektedir. Bu bulgular Michailat'ın. (2014: 213) araştırmasının sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu araştırmanın bulgularına göre bireylerin çalıştıkları nişlerdeki kazançları arttıkça gerek özel gerekse de kamu sektöründe iş tatmini anlamlı ölçüde artmaktadır. İşgörenlerin ailelerinde bakmakla yükümlü oldukları kişilerin fazlalığı ve bundan kaynaklı ekonomik sorunlar iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Mic- haillat'a göre. (2014: 213) bireysel iş hareketliliği ile kamu ve özel sektör, meslek ve endüstri arasındaki kazanç sonuçları arasındaki karmaşık ilişkide değişemeyen faktör gelir düzeyidir. Kişilerin kazançları arttıkça işlerine yönelik psikolojik yönelimleri olumlu hale gelmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmasıdır. Yüksek lisans/doktora ve lisans mezunu katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, ilköğretim mezunu katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşük bulunmuştur. Bu bulgular Kaya'nın. (2013) bedensel engelli bireylerin eğitim durumlarına göre iş tatminlerini karşılaştırdığı çalışmasının sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Kaya'ya göre. (2013) eğitim durumu engellilerde yalnız başına bir iş tatmin faktörü değildir. Bu olgunun sosyo-kültürel ve çevresel faktörlerle bir arada ele alınmasının önemine işaret etmiştir. Bununla birlikte alanyazında bireylerin eğitim durumlarına göre iş tatminlerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını ortaya koyan çalışmalar da söz konusudur. Gould ve arkadaşlarına göre. (2008) yüksek öğrenim mezunu işgörenler aynı sektörde düşük eğitim düzeyine sahip alt düzey işgörenlerden daha yüksek iş tatminine sahiptir. işgörenlerin işlerindeki yetenekleri bu konuda sahip olduğu bilgi ve beceriler iş tatminlerinde önemli bir faktördür. Stephens ve arkadaşlarına göre. (2008) eğitim, işgörenlerin işlerindeki sorunların gelmelerini sağlayacak mesleki beceriler üretebilir. Yüksek eğitim düzeyine sahip olmak, bu yönüyle işte gelişmeyi olumlu yönde etkileyebilir. Bu durum doğrudan ya da dolaylı iş tatminini etkileyecektir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu engelli bireylerin iş tatmini algı düzeylerinde çalışma şekillerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmasıdır. 5510 4/b isteğe bağlı sigortalı. (Kendi işinde çalışan)” ve “657 'ye tabi Devlet Memuru” olarak işgören katılımcıların iş tatmini algılarının, “4857'ye tabi işçi” olarak işgören katılımcıların iş tatmini algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha

yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya ilaveten katılımcıların mevcut işlerinde çalıştıkları süre ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. İşe yeni başlayan ve çok uzun süre aynı iş kolunda işgören engellilerin 3-10 yıl arasında işgören meslektaşlarına kıyasla iş tatminleri yüksek bulunmuştur. Çalışılan işin niteliğinden kaynaklanan bulgular Thakur. (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarıyla kısmen benzerlik göstermektedir. Thakur'a göre. (2007) özel sektör işgörenleri ve kendi işini yapan bireyler daha yüksek bir motivasyon ve iş tatmini sergilemektedir. Bununla birlikte göre engelli ve normal bireylerin iş tatminlerinde işin niteliği açısından en önemli faktör ücret ve sosyal güvelik durumudur. Kişiler kendilerini özlük hakları açısından güvende hissettiklerinde daha yüksek iş tatmin düzeyi sergilemektedir. Bu bulguya ilaveten Oshagbemi'ye göre. (2000: 226) bir işte kişilerin çalışma süreleri onların iş tatminlerinin önemli göstergelerinden birisidir. Özellikle engelli bireyler kendilerini mutlu hissettikleri işlerde ve iş ortamlarında daha uzun süreli çalışma eğilimi göstermektedir. İşle ilgili faktörden engellilerin iş tatminlerini etkileyen bir diğer unsur çalıştıkları meslek ve sektörlerdir. “Öğretmen”, “Kendi işinde” ve “Serbest Meslek Avukat-Doktor vb.” olarak işgören katılımcıların iş tatmini algıları en yüksek, “Büro İşçisi”, “Hizmetli Memur” ve “Büro Memuru” olarak işgören katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşük bulunmuştur. Bu yönüyle üst düzey ve yüksek gelir grubunda işgören engellilerin iş tatminlerinin alt düzey mesleklerde işgörenler a kıyasla yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgular Okpara'nın. (2006) yılında gerçekleştirdiği araştırmasının sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Çalışılan sektör ve işin ilgili alandaki pozisyonu işgörenlerinin gelir ve statülerinin yanı sıra onların psikolojik faktörlerini de olumlu etkilemektedir. İşteki pozisyon ve statüye paralel bir şekilde gelir artmakta ve bu urum çok yönlü olarak işgören engellilerin iş tatminlerini artırmaktadır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu engelli katılımcıların iş tatmini algı düzeylerinde engel türlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların ortaya çıkmasıdır. Görme ve ortopedik engellilerin iş tatmini algıları en yüksek, işitme ve nörolojik. (Zihinsel) engelli katılımcıların iş tatmini algıları ise en düşük bulunmuştur. Bu bulgulara ilaveten engel oranı arttıkça işgörenlerin iş tatmin algılarının anlamlı düzeyde düştüğü görülmüştür. Bu bulgular Uppal'in. (2005) araştırmasının bulguları ile benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde İş tatmini ile sağlık durumu arasında aynı yönlü bir ilişki, örneğin Clark. (1996), Clark ve Oswald. (1996) ve Dixit ve Bahai. (2012) gibi diğer çalışmalarda görgül olarak gösterilmiştir. Kidd, Sloane ve Ferko. (2000) ve

Kraiser. (2002) işgörenlerin engellilik durumu ve iş deneyimleri ve memnuniyeti arasındaki ilişkiyi analiz ettikleri çalışmalarında engelli işgörenlerin daha düşük düzeyde iş tatmini, olumsuz psikolojik sağlık, daha yüksek iş güvensizliği ve daha düşük gelir düzeylerini rapor ettiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, bir dizi ABD eyaleti için belirli mesleklerde işgören kişilerin daha düşük bir örneklemini kullanan Uppal. (2005), engelli işçilerin genel iş tatmini düzeylerini, ücret ve terfilerden yüksek düzeyde hoşnutsuzlukları oldukça yüksek düzeyde rapor ettiklerini tespit etmiştir. Bu yönüyle bu tezde engel durumu ve düzeyine göre ortaya çıkan bulgular ulusal ve uluslararası alanyazın sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Engelli işgörenler için iş tatmininin belirleyicilerini analiz etmek için; araştırmacılar, birey ve iş özellikleri hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin, çalışılan işteki sorumluluk durumu, engelliliğin başlangıcı, engelliliğin sebebi, işyerindeki iklim, şirket içindeki engelli bireylerin yüzdesi, mali teşvikler, özel eğitim veya desteklere sahip olup olmama, engelli işçilere karşı olumlu bir ortamın varlığı. (yani, olumlu iş-işçi tepkileri), destek uzmanlarının varlığı, diğerleri. Tüm bu değişkenler açısından engelli bireylerin iş tatminlerinin incelenmesi alana çok önemli katkılar sağlayacaktır.

İkinci olarak, engelli işgörenlerin işlerinde oynadığı rol hakkında daha derinlemesine incelemelere ihtiyaç vardır. Diğer bir deyişle, engelli işgörenler için iş eşleştirme kalitesi genellikle diğer normal işgörenler la karşılaştırıldığında düşük düzeyde olduğu görülmüştür. (Baldwin ve Schumacher, 2002) Bu sonuç, engelli bireylerin iş tatmini seviyelerini önemli ölçüde etkileyebilir ve bu bireylerin işgücü piyasasından aşamalı olarak dışlanmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle gelecek araştırmaların engellilerin iş tatminleri ve performanslarının artırılmasına yönelik alınabilecek tedbirlere odaklanması önem arz etmektedir.

Engelli işgörenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkilerin çok yönlü olarak incelendiği bu çalışmada, araştırmanın ikinci ana değişkeni örgütsel bağlılıktır. Engelli işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyin üzerinde gösterdiği görülmüştür. Bir işgörenin örgütü ve hedefleri ile yaşadığı duygusal bağlanma ve müşterek bağlılık önem arz etmektedir. (Kardam ve Rangnekar, 2012) Bu tür bir bağlılık halinde, birey ve kuruluş benzer değerleri paylaşır ve dolayısıyla aralarındaki etkileşim olumludur. (Shore ve Tetrick, 1991) Güçlü duygusal bağlılığı olan işgörenler, organizasyona gönüllü olarak ve istekli olarak sadece mesleğe ihtiyaç duydukları için değil, çalışmak istedikleri için çalışmaya devam

ederler. Alanyazında engelli bireylerin örgütleriyle olumlu bir bağlılık düzeyi geliştirdiği görülmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemesidir. Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgudan farklı bir şekilde engelli katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklar söz konusudur. Evli ve bekar engelli işgörenlerin örgütsel bağlılık algılarının, boşanmış katılımcıların örgütsel bağlılık algılarından anlamı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Cinsiyet açısından literatürle kısmen benzer kısmen farklı bulgular ortaya çıksa da bu çalışmanın medeni durum örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bulguları birçok uluslararası araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Chughtai ve Zafar. (2006) medeni durumun örgütsel bağlılığın tutarlı bir yordayıcısı olarak ortaya çıktığını öne sürmektedir. Benzer şekilde Salami. (2008) medeni durumun örgütsel bağlılıkla önemli ölçüde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Kardam ve Rangnekar. (2012) ve Shore ve Tetric, (1991), evli işgörenlerin boşanmış ve kısmen bekar meslektaşlarından örgüt kültürlerinin ve bağlılıklarının daha olumlu olduğunu ifade etmişlerdir. (Theron, 2010) Chughtai ve Zafar'e göre. (2006), evli insanlar daha fazla aile sorumluluğuna sahip olmaları nedeniyle ve işlerinde daha fazla istikrar ve güvenliğe ihtiyaç duymakta ve bu nedenle mevcut kurumlarına daha çok kendilerine aidiyet hissi bağlılık duymaktadırlar.

Örgütsel bağlılık konusunda ortaya çıkan önemli bir bulgu engellilerin yaş, mesleki kıdem ve mevcut işlerindeki çalışma sürelerinin önemli ve anlamlı bir faktör olduğu konusudur. Araştırmanın bulgularına göre “15-25”, “26-35”, “36-45” ve “56-65” yaş gruplarında bulunan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının, “46-55” yaş grubunda bulunan katılımcılarınıninkine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın bir diğer alt problemi Benzer şekilde mesleki kıdem süresi “1-3 yıl arası” ve “3-6 yıl arası” olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, mesleki kıdem süresi “10-15 yıl arası” ve “6-10 yıl arası” olan katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşüktür. Bu konuyla ilişkili bir şekilde mevcut işinde “10-15 yıl arası”, “1-3 yıl arası” ve “1 yıldan az” süre ile işgören engellilerin örgütsel bağlılık algıları en yüksek, mevcut işinde “3-5 yıl arası” ve “5-10 yıl arası” süre ile işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşük bulunmuştur. Bu bulgular Bull. (2015), He. (2008) ve Mat-hieu ve Zajac'ın. (1990)



araştırmalarının sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Bull'a göre. (2005) daha yaşlı işçiler, genç işçilerden ziyade organizasyonları ile daha güçlü bir yatırım ve daha fazla tarihe sahip olarak kabul edilirler, örgütlerine daha fazla bağlılık göstermektedir. Benzer şekilde Peterson ve

Spiker. (2005) yaşın ve çalışma kıdeminin örgütsel bağlılık üzerinde çok kısmi etkilerinin dolduğunu ortaya koymuştur. Mathieu ve Zajac'ın. (1990) tam meta-analizi, örgütsel bağlılıkla yaş ve mesleki kıdem arasında orta düzeyde aynı yönde bir korelasyon ortaya çıkmıştır. İşe yeni başlayan ve çok kıdemli işgörenler daha yüksek örgütsel bağlılık örüntüleri sergilemektedir. Mowday vd. (1982) işgörenlerin hizmet süreleri veya hizmet süreleri, işgörenlerin organizasyona yönelik taahhütlerini artırmaya katkıda bulunur. (Bull, 2005) Meyer ve Allen'a. (1997) göre, bir bireyin belirli bir organizasyonla hizmet süresinin uzaması nedeniyle, organizasyonla birlikte duygusal bağlanma geliştirebilir. Bu, işleri değiştirmeyi zorlaştırır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu engellilerin örgütsel bağlılık algılarında aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların gözlenmesidir. Genel olarak, engellilerin aylık gelirleri arttıka örgütsel bağlılık skorlarının da arttığı gözlenmiştir. Bu değişkenle ilişkili bir şekilde engellilerin hanelerinde bulunan ücretli işgören sayılarına göre örgütsel bağlılıkları önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Hanesinde üç işgören bulunan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının, hanesinde iki ve bir ücretli işgören bulunan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarından anlamı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bir yönüyle hanedeki işgören sayısının fazlalığı aylık gelirin artmasına yol açmaktadır. Bu tezde aylık gelir örgütsel bağlılık ilişkisinde ortaya çıkan bulgular Chia-Chi'nin. (2003) araştırmasının sonuçlarıyla desteklenmektedir. Chia- Chi'nin. (2003) araştırmasında ücret dağılımı, adaleti gibi maddi unsurların engelli işgörenlerin işlerine karşı duygusal yönelimleri ve bağlıkları arasında aynı yönlü korelasyonlar bulunmuştur. işgörenler ücretlerinde adalet hissi yaşadıklarında iyi ve adil maaş ve terfi sistemlerine muhatap olduklarında daha yüksek örgütsel bağlılık duygusuna sahip olmaktadır. Sonuç olarak, kurumlar, işgörenlerden Örgütsel Adalet duygusunu yükseltmek için iyi ve adil bir ücret ve maaş sistemi sağlamak zorundadır ve doğal olarak ve sonrasında işgörenler daha yüksek bir örgütsel bağlılık duygusuna sahip olacaktır.

Bu tezde engellilerin örgütsel bağlılığı açaşından ortaya çıkan bir diğer önemli bulgu ise katılımcıların eğitim durumlarının önemli bir etken olduğudur. Yüksek li-

sans/doktora ve lisans mezunu katılımcıların örgütsel bağlılık algıları, ilköğretim mezunu katılımcılarınkinden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Mowday ve arkadaşlarına göre. (1982) daha eğitilmiş bireyler mesleklerine yönelik daha fazla bağlılık göstermektedir. Örgütler ve kurumlar arası rekabette eğitilmiş bireyler daha fazla sorumluluk almakta ve bu durum onların örgütsel bağlılık ve aidiyetlerini olumlu yönde etkilemektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında meslekleri, çalışma şekilleri, çalıştıkları iş grubu önemli oranda etkili olmaktadır. Tezin bulgularına göre “5510 4/b isteğe bağlı sigortalı. (Kendi işinde çalışan)” ve “657 'ye tabi Devlet Memuru” olarak işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının, “4857'ye tabi işçi” olarak işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde meslekler açısından “öğretmen”, “Kendi işinde” ve “Serbest Meslek Avukat-Doktor vb.” olarak işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, “Büro İşçisi”, “Hizmetli Memur” ve “Büro Memuru” olarak işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşük bulunmuştur. Bu konuda bir diğer bulgu ise işinde “kamu yöneticisi”, “kendi işi” ve “Kamu Kariyer Mesleği. (Öğretmen Mühendis Doktor vb.)” iş kollarında işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, “Özel Sektör Beden İşçisi” ve “Kamu Memuru” iş kollarında işgören katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşük bulunmuştur. Alanyazında bu bulgularla benzer araştırma sonuçlarından söz edilebilir. Theron'a göre. (2010) işgören bağlılığı ile iş kapsamı arasındaki tutarlı bir ilişki söz konusudur. Lok ve Crawford'un. (2001) örgütsel bağlılığın yordayıcılarını inceleyen çalışmalarında örgütsel faktörlerin, personel özelliklerinden örgütsel bağlılığın tahmin edilmesine daha önemli katkı sağladığı görülmüştür. Yüksek satütülü ve iş güvenliğinin sağlandığı sektörlerde işgören bireyler daha yüksek örgütsel bağlılık duygusuna sahiptir. İş ortamındaki sağlıklı örgüt kültürü işgörenlerin işlerine yönelik algılarını olumlu yönde etkilemekte ve daha fazla iş memnuniyeti ortaya çıkmaktadır. He'nin Hudson Institute of Indianapolis adına gerçekleştirdiği bir proje çalışmasında, işgörenin işlerine. (duygusal) bağlılığı üzerinde en büyük etkiye sahip olan altı faktörü, yani işte adalet, işgörenler a duyulan ilgi, gün içi etkinliklerin memnuniyet, işgörenler a duyulan güven, örgütsel itibar ve iş ve iş kaynakları olarak sıralamıştır. He'ye göre. (2008) tüm bu faktörler işin niteliği ve kapsamı ile yakından ilgilidir. Kolektivist toplumlarda, işgörenler öncelikle yöneticilere, patronlarına, iş arkadaşlarına. (kollektivizm) ve kendilerinin veya ücret

sistemlerine. (bireysel teşvikler) bağlı olarak örgütlerine olan bağlılıkları artmaktadır. (Noordin ve ark., 2012) Bu yönüyle Mowday ve arkadaşlarının. (1982) bulguları, artan iş kapsamının, bireyin karşılaştığı zorluk ve sorumluluğu aynı zamanda organizasyona karşı arttırdığı fikrini desteklemiştir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında engel türü veanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmasıdır. Engel oranı “%40-60 arası” ve “%61-80 arası” olan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının, engel oranı “%80'den fazla” olan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Engel türü açısından görme ve ortopedik engelli katılımcıların örgütsel bağlılık algıları en yüksek, işitme ve nörolojik. (Zihinsel) engelli katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ise en düşük bulunmuştur.

Bu bulgular NSS-Northern Support Services. (2012) araştırma projesinin bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Birden fazla engele sahip olmak ve bu durumun düzeyi örgütsel bağlılık ve istihdam olasılığı üzerinde güçlü ve istatistiksel olarak oldukça önemli olumsuz etkiye sahiptir. Engellilerde mevcut durumuna psikolojik bir semptomun eşlik etmesi durumunda iş yerinde kontrol edilemeyen sorun ve yetersizlikler ortaya çıkmakta, çoğu yönetici ise bu durumun üstesinden gelememektedir. Bu durum engelli işgörenin örgütsel bağlılığını olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

Engelli işgörenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkilerin çok yönlü olarak incelendiği bu çalışmada, çalışmanın son değişkeni psikolojik sermaye açısından oldukça anlamlı bulgulara ulaşılmıştır. Engelli işgö- renlerin iş tatminlerinin bağımsız değişkenler açısından oldukça anlamlı farklılıklar göstermektedir. Psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen skor ortalamaları incelendiğinde, engelli işgörenlerin genel olarak orta düzeyin üzerinde bir psikolojik sermaye algısına sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların psikolojik sermaye algılarında cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Araştırmaya katılan kadın ve erkek engelli işgörenlerin psikolojik sermaye algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Gohel'e göre. (2012) psikolojik sermaye bireysel üretkenliğe katkıda bulunan kişisel özelliklerdir. Bu araştırma örneğinde engelli işgörenler iş yerlerinde performans ve üretkenliğe önemli katkılarının olduğunu düşünmektedirler. Günümüz işyerinde performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yö-

netilebilen olumlu yönelimli insan kaynakları güçleri ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi önem arz etmektedir. (Luthans ve ark., 2007) Luthans ve ark., göre. (2007), işgören bireyler, aşağıdakilerle karakterize olan bir gelişim portföyü ortaya koyduklarında psikoloji sermayelerini olumlu yönde artırmaktadır: (1) zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli olan çabayı sarf etmek ve bunun için kendine güvenin. (özyeterlilik) olması;. (2) şimdi ve gelecekte başarılı olmak için olumlu bir atıf. (iyimserlik) yapmak;. (3) hedeflere karşı sebat ederek, gerektiğinde, başarıya ulaşmak için yolları hedeflere. (umuduma) yönlendirmek; ve. (4) problemler ve sıkıntılardan kuşku duyulduğunda, başarıya ulaşmak için tekrar geri dönme ve hatta ötesine geçme. (esneklik) Tüm bu yönleriyle engellilerin kurumlarında başarılı olmasında insan sermayesinin. (deneyim, bilgi, beceri ve yetenekler) ve sosyal sermayenin. (ilişkiler, ağlar) ötesine giden bir kaynak olarak görülebilir.

Engelli işgörenlerin psikolojik sermaye algılarında ortaya çıkan bir diğer önemli bulgu yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farkların ortaya çıkmasıdır. “1525”, “26-35”, “36-45” ve “56-65” yaş gruplarında bulunan katılımcıların psikolojik sermaye algılarının, “46-55” yaş grubunda bulunan katılımcılarıninkine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde mesleki kıdem süresi “1-3 yıl arası”, “3-6 yıl arası” ve 20'yılın üzerinde mesleki kıdemi olan katılımcıların psikolojik sermaye algıları en yüksek, mesleki kıdem süresi “10-15 yıl arası” ve “6-10 yıl arası” olan katılımcıların psikolojik sermaye algıları ise en düşüktür. Bu bulgular Tösten. (2015) ve Polatçı ve Akdoğan'ın. (2014) farklı meslek gruplarında işgören bireylerin psikolojik sermaye algıları konusundaki araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Psikolojik sermaye algısı açısından mesleğe yeni başlayan bireylerin olumlu beklentileri ve motivasyonları, diğer taraftan çok kıdemli bireylerin ise kendilerini ve işlerini değerlendirmelerinde yüksek deneyim ve tecrübeye sahip olmaları etkili olmuş olabilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu katılımcıların psikolojik sermaye algılarında medeni durumlarına, aylık gelirlerine ve hanelerinde ikamet eden kişi sayılarına göre farklılık göstermesidir. Bu tezin bulgularına göre evli ve bekar katılımcıların psikolojik sermaye algılarının, boşanmış katılımcıların psikolojik sermaye algılarından anlamı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Aylık gelir değişkeni açısından aylık gelir arttıkça psikolojik sermaye skorlarının da arttığı gözlenmiştir. Bu değişkenle ilişkili bir şekilde hanesinde üç işgören bulunan katılımcıların psikolojik sermaye algılarının, hanesinde iki ve bir ücretli işgören bulunan katılımcıların

psikolojik sermaye algularından anlamı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular Tösten'in. (2005) çalışmasının sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bireylerin aylık gelirleri, medeni durumu kendi ailesi içerisinde oluşturduğu sağlıklı bir düzen psikoloji sermayesini olumlu yönde etkilemektedir. Evli bireyler, daha büyük maddi yükleri ve aile sorumlulukları nedeniyle evli olmayan bireylere göre daha yüksek örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye algularına sahiptir. (Kacmar ve diğerleri, 1999; Mathieu & Zajac. 1990)

Araştırmanın bir diğer bulgusu katılımcıların psikolojik sermaye algularında eğitim durumlarına göre farklılık göstermesidir. Engelli işgörenlerin eğitim durumları arttıkça psikolojik sermaye alguları artmaktadır. Bu bulgular Keser ve Kocabaş'ın. (2014) Milli Eğitim Bakanlığında işgören yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Lisansüstü eğitim alan yöneticiler lisans ve altında eğitim durumuna sahip işgörenlerden daha yüksek ve olumlu psikolojik sermaye algısına sahiptir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu katılımcıların psikolojik sermaye algularının çalışma şekillerine, mesleklerine ve iş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermesidir. İleri analizlere göre “5510 4/b isteğe bağlı sigortalı. (Kendi işinde çalışan)” ve “657 'ye tabi Devlet Memuru” olarak işgören katılımcıların psikolojik sermaye algularının, “4857'ye tabi işçi” olarak işgören katılımcıların psikolojik sermaye algularına göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Meslekler açısından ise “öğretmen”, “Kendi işinde” ve “Serbest Meslek Avukat-Doktor vb.” olarak işgören katılımcıların psikolojik sermaye alguları en yüksek, “Büro İşçisi”, “Hizmetli Memur” ve “Büro Memuru” olarak işgören katılımcıların psikolojik sermaye alguları ise en düşük bulunmuştur. İş açısından son bulgu ise “kamu yöneticisi”, “kendi işi” ve “Kamu Kariyer Mesleği. (Öğretmen Mühendis Doktor vb.)” iş kollarında işgören katılımcıların psikolojik sermaye algularının en yüksek, “Özel Sektör Beden İşçisi” ve “Kamu Memuru” iş kollarında işgören katılımcıların psikolojik sermaye alguları ise en düşük düzeyde olmasıdır. Luthans ve Youssefe göre. (2004) psikolojik kaynaklarınız işyerinde gelişir ve beslenir. Bu yönüyle engelli işgörenlerin işlerindeki statüleri, yaptıkları işler onların psikolojik sermaye algularında etkili olmuş olabilir. Luthans'a göre. (2005) işgören bireylerin işin niteliğine göre insan sermayesinin. (deneyim, bilgi, beceri ve yetenekler) ve sosyal sermayenin. (ilişkiler, ağlar) ötesine giden bir kaynak olarak görülmektedir. İşgörenlerin kaynakları işyerinde geliştirilip beslendiyse, psikolojik sermaye kapasiteleri ve performansları artacaktır.

Araştırmanın psikolojik sermaye açısından diğer önemli bir önemli bulgusu ise engel türü ve oranına göre bu değişkenden ortaya çıkan farklardır. Engel oranı “%40-60 arası” ve “%61-80 arası” olan katılımcıların psikolojik sermaye algılarının, engel oranı “%80'den fazla” olan katılımcıların psikolojik sermaye algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca engel türü açısından görme ve ortopedik engelli katılımcıların psikolojik sermaye algılarının işitme ve nörolojik. (Zihinsel) engelli katılımcılarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmanın tüm bulguları bütüncül bir yaklaşımla ele alındığında, engelli işgörenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye skorları arasında yüksek düzeyde aynı yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. İş tatmini algısı arttıkça örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye algısı da artış göstermektedir.

Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında güçlü aynı yönlü bir ilişki çok sayıda çalışmada bildirilmiştir. (Lok & Crawford, 2001; Mathieu ve Zajac, 1990; McNeese-Smith, 2001; Price & Mueller, 1981; Williams ve Hazer, 1986) Bununla birlikte, bu ilişkinin nedensel doğasıyla ilgili bir tartışma vardır. Bazı araştırmacılar iş tatmininin, etkili bir psikolojik sermayeye ve örgütsel bağlılığa. (Williams & Hazer, 1986) neden olduğunu öne sürse de, diğerleri örgütsel bağlılığın ve sağlıklı bir psikolojik sermaye algısının işgörenlerin iş tatminine neden olduğunu göstermektedir. (Vandenberg ve Lance, 1992) Bunun yanı sıra bazı araştırmacılar, iş tatmini, psikolojik sermaye ve örgütsel ilişki arasındaki ilişkinin karşılıklı olabileceğini iddia etmektedir. (Price & Mueller, 1981) Genel olarak, iş tatmininin zıtlık yerine örgütsel bağlılığın ve psikolojik sermayenin bir nedeni olduğunu gösteren daha fazla araştırma kanıtı vardır. (Williams & Hazer, 1986) Araştırmacılar ayrıca, iş tatmini, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılığın kavramsal olarak farklı yapılar olduğunu vurgulamaktadır. (Knoop, 1995; Lance, 1991) Yakın zamanda yapılan çalışmalar örgütsel bağlılığın ve iş tatminin sağlanmasında psikolojik sermayenin önemine işaret etmektedir. (Hatton ve ark. 1999, Laschinger, Shamian ve Thomson, 2001; Lok & Crawford, 2001) İş tatmini kişinin işine duyuşsal bir cevap vermesi anlamına gelse de, örgütsel bağlılık, işgörenlerin kimliğinin veya bütün organizasyonun sadakatinin gücüne işaret eder. Tüm bu süreçte ise kişinin psikolojik sermayesi aracı bir değişken olarak önemli bir rol oynamaktadır. Psikolojik sermaye, bireylerin örgütlerdeki davranışlarını yönlendiren karmaşık varsayım, inanç ve değerler modeli olarak önemli bir rol oynamaktadır. (Schein, 1996) Hatton ve meslektaşları, engelli insanlara yönelik hizmetlerde personel arasında daha fazla

bağlılığın, daha hoşgörülü ya da personel odaklı, başarı odaklı, yenilikçi ve ödüllendirici ve iş tatminini önceleyen yaklaşımın önemine işaret etmişlerdir. Bu yönüyle, personelin güçlendirilmesini ve yönetime güveni teşvik eden örgüt kültürleri, daha yüksek iş tatmini ve daha fazla bağlılığı ortaya çıkarmaktadır. (Laschinger, Finegan, Shamian ve Casier, 2000; Laschinger ve ark., 2001)

Özetle, gerçekleştirilen bu araştırma ile örgütsel bağlılık, psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkiler bir takım sosyo-demografik özellikler ve örgütsel faktörler açısından çok yönlü incelenmiştir. Bu çalışmanın bulgularına dayalı olarak özelde engelli işgörenler ve genelde tüm işgörenler açısından aşağıdaki önerileri ileri sürülebilir.

## 6.2 Öneriler

Engelli bireylerin işgücüne katılımının başarısının ölçülmesi sadece işe alınan kişilerin sayısına değil, aynı zamanda çalışma ortamlarının kalitesine de odaklanmalıdır. Örgütlerde kapsayıcı ve engelsiz bir ortamı sürdürmek için kendimizi olgunluk ölçeğinde ölçmeye başladığımız kısa vadeli bir girişim değil, onların örgütsel bağlılığını, iş tatminini ve psikolojik sermayelerini geliştirmek üzere ilkesel bir taahhüt olarak görülmelidir. Bu kapsamda:

- a) Yasaların gerektirdiği gibi engellilerin her kurumda ve tesislerinde, müşterilere, işgörelere, diğer paydaşlara ve genel kamuoyuna sunulan hizmetlere erişimde sürekli iyileştirmeler yapılmalıdır.
- b) Engelli ve kurumu arasındaki ilişkileri desteklemeye yönelik bilimsel eğitim programları düzenlenmelidir.
- c) Kurumların engelli bireylerin iş tatmin, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermayelerine yönelik engelleri önleme ve kaldırma, yönetmelikler kapsamındaki gerekliliklerini karşılama stratejilerini ihtiva eden çok yıllık bir erişilebilirlik planları hazırlamaları sağlanmalı.
- d) Bu araştırmanın bulguları, engelli personelin bağlılığını geliştirmek ve elde tutulmasını artırmak isteyen yöneticiler ve yöneticiler için pratik çıkarımlara sahiptir. İş tatmini, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılığın güçlü belirleyicileri olması nedeniyle, iş tatmini ve değişen örgüt kültürünün artırılmasına yönelik müdahaleler, daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık yaratmada etkili yol olabilir. Bu tür müdahaleler engelli personelin kişilerarası becerilerinin güçlendirilmesine, grup desteğinin oluşturulmasına

ve karar vermede anlamlı katılımın teşvik edilmesine odaklanmalıdır. (Harahan ve ark., 2003)

- e) Örgütsel faktörlerin ve personel özelliklerinin örgütsel bağlılıkla nasıl ilişkili olduğu hakkında bilgi, işgörenlerin çalışma ortamının kalitesinin iyileştirilmesinde yararlı olacaktır. Özellikle, örgütsel bağlılığın kurumsal verimlilik için kilit bir belirleyici olduğu kabul edildiğinden, örgütsel bağlılıkla ilişkili faktörlerin daha iyi anlaşılması, personelin bağlılığını ve kurumun verimini artırmak için politika ve müdahalelerin tasarlanmasında yardımcı olabilir. Bu nedenle, engelli işgörenlerin işyerlerinde desteklenmesi, teşvik edilmesi, finansal ve sosyo-duygusal yetersizliklerinin giderilmesine katkı sağlayacaktır. Böylelikle destekleyici ortamlar engellilerin girişimleri ve iş tatminlerini artıracak organizasyonlarına bağlılıkları güçlenecektir.
- f) İşgörenlerin örgütlerine bağlılık düzeyi iş yerindeki politikalar, prosedürler ve uygulamaların adil, açık, şeffaf ve tarafsızlığı ile yakından ilgilidir. Bu nedenle genel olarak işgörenler, özelde engelliler mevcut prosedürler ve uygulama teknikleri konusunda düzenli olarak bilgilendirilmelidir. Örgütsel politikaların adaetli olduğuna güvenen işgörenler, uygulama prosedürlerine ve kurumlarına daha fazla örgütsel bağlılık geliştirecekler ve dolaylı bir şekilde iş tatminleri de artacaktır.
- g) Yöneticiler, işgörenlerine, eğitim müdahaleleri yoluyla, psikolojik sermayelerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Yöneticiler, işgörenlerinin psikolojik sermayelerini inşa etmeye ve güçlendirmeye dikkat etmelidir. Psikoloji sermaye literatüründe işgörenlerin umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik için özel kurallar ve sayısız başarılı uygulama bulunmaktadır. Bu kapsamda yöneticiler, performansı ve rekabet avantajını geliştirmek için kuruluşun organizasyonunda psikolojik sermayeyi geliştirici uygulamalara daha fazla yer verebilirler.
- h) Yöneticiler, engelli işgörenlerinin öğrenme kültürüne dayalı bir kurumsal anlayışla psikolojik sermayeye yatırım yapabilirler. Bu kapsamda engellilerin olumlu psikolojik sermaye algılarının ödüllendirilmesi onların iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını artıracaktır.
- i) Örgütsel faktörlerin ve personel özelliklerinin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve psikolojik sermaye değişkenleri ile nasıl ilişkili olduğu hakkındaki bilgi, işgörenlerin verimliliği ve çalışma ortamının kalitesinin iyileştirilmesinde yararlı



olacaktır. Bu kapsamda örgütsel bağlılık, iş tatmini ve psikolojik sermayeyle ilişkili faktörlerin daha iyi anlaşılması, personelin bağlılığını artırmak ve örgütün verimliliğini artırmak için politika ve stratejilerin tasarlanmasında yardımcı olabilir.

- j) Gelecek çalışmaların engelli işgörenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve psikoloji sermayelerinin nitel araştırma yöntemleriyle derinlemesine incelenmesi alana önemli katkılar sağlayacaktır.
- k) Son olarak iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermayenin engellilerde olumlu hale getirilebileceği düşüncesiyle, gelecekteki araştırmalar bu değişkenlerin olumlu hale getirilmesi için görev tanım ve prosedürlerinin nasıl düzenleneceği konusuna odaklanabilir. Ayrıca izlemeye dayalı araştırmalarla engellilerin iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları ve psikolojik sermaye düzeylerinde ortaya çıkan değişimler çok yönlü incelenebilir.
- l) Yeni işletmecilik yaklaşımlarında insanının su kömür vb. doğanın bizlere sağladığı girdiler için kullanılan kaynak yerine yatırım yapıp geri dönüş alınan bir kıymet olarak görülmesi dezavantajlı grupların yardım edilen destek çıkılan unsurlar olarak görülmesinden yeni ve bakir yatırım alanı olarak görülmelerini sağlayacağı için engellilere karşı sergilenecek yaklaşım için ayrıca önemlidir.

## KAYNAKLAR

5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu.

633 Sayılı KHK.

Adsit, D.J., London, M., Crom, S., Jones, D. (1996) "Relationship Between Employee Attitudes, Customer Satisfaction and Departmental Performance". *Journal of Management Development*, 15. (1), 20-73.

Agho, A.O., Mueller, C.W., Price, J.L. (1993) "Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model". *Human Relations*, 46, 1000-1007.

Akçay, V. (2011) Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13/1, 73-88.

Akçay, V. (2012) Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Yıl:2012 Cilt: 02 Sayı: 01, 126-130.

Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013) Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013 17. (1), 2013.

Akıncı, B. (2002) *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul, İletişim Yayınları, 1-7.

Akıncı, Z. (2002a) "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". *Akdeniz İİBF Dergisi*, Sayı:4, 1-6, <http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/dergi/Sayi04/05Akinci.pdf>, 18.08.2015.

Al, A. (2007) Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetimsel Yeterlik Düzeyi İle İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kocaeli.

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, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 10-13.

- Allen, N. ve Meyer, J.P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1)
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1993) Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. *Journal of Business Research*, 26. (1), 2-5.
- Altan, Ö.Z. (2004) *Sosyal Politika*. Eskişehir, AÖF Yayınları.
- Ambrose, M.L., Cropanzano, R. (2003) “A Longitudinal Analysis of Organizational Fairness: An Examination of Reactions to Tenure and Promotion Decisions”. *Journal of Applied Psychology*, 88. (2)
- Amini, A. ve Mortazavi, S. (2012) Effectiveness Of Psychological Capital On Mistake Management Culture As A Resource For Learning in Organization. *International Journal of Human Sciences*, 2012., (9)2.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009) Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32, 21-46.
- ASPB. (2011) *İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi*. Ankara, ASPB Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Avey, J.B., Luthans, F. and Jensen, S.M. (2009a) Psychological Capital: A Positive Resource Fo Combating Employee Stress And Turnover". *Human Resource Management*, September-October 2009, Vol. 48, No. 5.
- Avey, J.B., Luthans, F. and Ketan, H.M. (2008b) A Call For Longitudinal Research İn Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.*, Volume 29, Issue 5, pages 705-711, July.
- Avey, J.B., Luthans, F. and Youssef, C.M. (2009b) The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. and Palmer, N.F. (2010) Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 15, No. 1.
- Avey, J.B., Patera, J.L. and West, B.J. (2006) The Implications Of Positive Psychological Capital On Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2)

- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans F., Mhatre H. (2011) Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance, *Human Resource Development Quarterly*, vol. 22, no. 2, Summer.
- Avey, J.B., Wernsing, T.S. and Luthans, F. (2008a) Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact Of Psychological Capital On Relevant Attitudes And Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*.
- Aysoy, M. (2004) *Avrupa Birliği Sürecinde Özürlüler Politikası*. İstanbul: Açık Kitaplar.
- Aytaç, S. (1993) "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı". *Verimlilik Dergisi*. Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları.
- Baldwin, M. and Schumacher, E. (2002), A note on job mobility among workers with disabilities. *Industrial Relations*, 41(3): 430-441.
- Barber, G. (1986) "Correlates of Job Satisfaction Among Human Service Workers". *Administration in Social Work*, 10.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. 1986. The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bayram, L. (2006) Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*,. (159)
- 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.
- Baysal, A.C. ve Tekarslan, E. (1996) *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*. (2.Bası) İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.
- Becker, T.E. ve Billings, R.S. (1997) Profiles of Commitment: An Empirical Test. *Journal of Organizational Behavior*, 14. (2)
- Benard, S. and Correll, S.J. (2010) Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society* 24: 616-646.
- Biçer, M. (2005) *Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim ile İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bilir, Faruk. (2005) Anayasa Değişiklikleri Üzerine Bir Değerlendirme, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9,S.1-2,Y.2005,s.245.

- Blau, G. (2003) Testing for A Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,(76)
- Bolat, O.İ. ve Bolat, T. (2008) Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11. (19)
- Boymul, E., Kauçuk, S. ve Yaşa Özeltürkay, E. (2017) İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayii Kuruluşunda Uygulama. *Journal of Yasar University*, 12/46, 93-102
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008) “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı:9, <http://journal.dogus.edu.tr/13026739/2008/cilt9/sayi1/M00186.pdf>, 22.07.2015.
- BÖİB. (2000) *Özürülere Hizmet Veren Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurum ve Kuruluşları İş Birliği ve Koordinasyon Toplantıları Sonuç Raporları*. Ankara: Özürülüler İdaresi Başkanlığı Yayınları.
- BÖİB. (2005) *II. Özürülüler Şurası Yerel Yönetimler ve Özürülüler Komisyon Raporu*. Ankara: Özürülüler İdaresi Başkanlığı Yayınları.
- BÖİB. (2007) *3. Özürülüler Şurası Bakım hizmetleri- Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri*. İstanbul: Özürülüler İdaresi Başkanlığı Yayın No: 45.
- BÖİB. (2009) *Toplum Özürülülüğü Nasıl Anlıyor*. Ankara: T.C. Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı Yayınları.
- Brief, A. P. (1998) *Attitudes in and around organizations*. Thousands O.: Sage P.
- Brief, A.P., Roberson, L. (1989) "Job Attitude Organization: An Exploratory Study". *Journal of Applied Social Psychology*, 19.
- Buchanan, B. (1974) Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19. (4)
- Budig, M.J. and Hodges, M.J. (2010) Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women’s Earnings Distribution. *American Sociological Review* 75: 705–28.
- Bull, I.H.F. (2005) The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst High School Teachers in Disadvantaged Areas in the Western Cape, Master Thesis, University of the Western Cape.

- Burcu, E. (2002) Üniversitede Okuyan Özürlü Öğrencilerin Sorunları: Hacettepe Beytepe Kampüsü Öğrencileri Örneği. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 19. (1)
- Burger, J.M., *Kişilik*. (1. Basım). (Çev. İ. Deniz, E. Sarıoğlu) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Buss, A.H. (1989) "Personality as Traits". *American Psychologist*, 44.
- Bülbül, M. (2007) *Örgütsel Bağlılık: Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Büyüköztürk, S., Kılıç Çakmak, E., Akgün, O. E., Karadeniz, S., & Demirel, F. (2008) Bilimsel araştırma yöntemleri. *Ankara: Pegem Akademi*.
- Caldwell, D.F., O'reilly, C.A. (1990) "Measuring person-job fit with a profile-comparison process". *Journal of Applied Psychology*, 75. (6)
- Can Baysal, A. ve Paksoy, M. (1999) *Karşılaştırmalı Olarak İş Görenlerde İşe Bağlılık ve İş Tatmini* Yönetim Kongresi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları.
- Cengiz, A.A. (2001) *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006) Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20. (1)
- Chen, D.J.Q. and Lim, V. (2012) Strength in Adversity: The Influence Of Psychological Capital On Job Search. *Journal of Organizational Behavior*, J. Organiz. Behav. 33.
- Chia-Chi Huang. (2003) The Association Study among Human Resource Management Activities, Hiring Relationships, and Employee Reactions-Viewpoints from Psychological Contract. *Management Science*, 20th Volume, 3rd Period, Page 483-514.
- Chiu, C. (1998) "Do Professional Women Have Lower Job Satisfaction than Professional Men? Lawyers as a Case Study", *Sex Roles*, 38.
- Choo, S.S., Hendrik, H., Keng-Howe, I.C. (2009) "Life Values and Job Satisfaction: Comparing Local Managers to the Japanese and Chinese Expatriates in Singapore". *International Journal of Business Studies*, 17. (1), June.

- Chughtai, A. and Zafar, S. (2006) Antecedents and Consequences of Organizational Commitment among Pakistani University Teachers. *Applied H. R. M. Research*, 11. (1), pp. 39-64.
- Clark, A. (1996), "Job satisfaction in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 34. (2): 189-217.
- Clark, A. and Oswald, A. (1996), "Satisfaction and comparison income", *Journal of Public Economics*, 61. (3): 359:381.
- Clark, A., Oswald, A.J., War, P. (1996) "Is Job Satisfaction U-Shaped in Age?". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69. (1)
- Clark, A.E. (1997) "Job Satisfactio and Gender: Why are Women so Happy at Work?". *Labour Economics*, 4.
- Cohen-Charash, Y., Spector, P.E. (2001) "The Role of Justice in Organizations A Meta-Analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Precesses*, 86. (2)
- Colquitt, J.A. vd. (2001) "Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 Years Organizational Justice Research". *Journal of Applied Psychology*, 86. (3)
- Connolly, J.J., Viswesvaran, C. (Vish). (2000) "The Role of Affectivity in Job Satisfaction: A Meta Analysis". *Personality and Individual Differences*, 29.
- Cordery, C.J. (2008) Accentuating The Positive: A Study of Positive Psychological Capital at Work. *Araştırma Raporu*, [http://www.aimwa.com/Pages/About%20AIM/~~/media/Files/PDF/Research/Accentuating%20the%20Positive\\_2008\\_final.ashx](http://www.aimwa.com/Pages/About%20AIM/~~/media/Files/PDF/Research/Accentuating%20the%20Positive_2008_final.ashx).
- Correll, S., Benard, S. and Paik, I. 2007. Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology* 112: 1297–339.
- Cropanzano, R., James, K., Konovsky, M.A. (1993) "Dispositional Affectivity as a Predictor of Work Attitudes and Job Performance". *Journal of Organizational Behavior*, 14.
- Çağlar, D. (1982) *Ortopedik Özürlü Çocuklar ve Eğitimleri-2*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008) Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1)

- Çekmecelioglu H., Özbağ, K., Gündüz, G. ve Ceyhun, G.Ç. (2014) "Exploring the Effects of Organizational Impediments and Role Stress on Job Performance and Turnover Intention". *10. International Strategic Management Conference. Procedia- Social and Behavioral Sciences Vol. 150*, ss. 907–915.
- Çelik Keleş, H.N. (2006) *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çetin, F. (2011) Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü". *Business and Economics Research Journal*, Volume 2, Number 3.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012) Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2010) İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 256 Sayı: 35, Ocak-Temmuz.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2011) Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.13, S.3, Temmuz/July.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012) Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması". *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 45, Sayı 1, Mart.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H.N. (2013a) Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.13, S.3.
- Çetin, F., Hazır, K., Basım, H.N. (2013b) Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 31, Sayı 1.
- Çiftçi, A. (2013) "Engellilere Yönelik İstihdam Uygulamaları", *İŞKUR İstihdamda 3İ*, S. 9, Nisan-Mayıs-Haziran.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012) *Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2010) Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20. (1)



- Çöl, G. (2004) Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi". *İş-Güç Dergisi*, 6. (2), <http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005) Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Ünv. İ.İ.B.F. Dergisi*, 19. (1)
- Dağdeviren Gözen, E. (2007) *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Dahlerup, Drude(2003), "Comperative Studies of Electoral Gender Quotas". Paper Presented At International IDEA Workshop, The Implementation of Quotas: Latin American Experiences. 23-24 February, Lima Peru.'den aktaran <http://dc.sdu.edu.tr/tammetinlerdemokrasidemokrasi.pdf>
- Demirel, Y. (2009) "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 8, No 15, İstanbul, s.115-132.
- Dennis, W.O. ve Andreas, L. (1995) Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135. (3)
- Diskiene, D., Gostautas, V. (2010) "Relationship Between Individual and Organizational Values and Employees' Job Satisfaction". *Current Issues of Business and Law*, 5. (2)
- Dixit, V. and Bhati, M. (2012), A Study about Employee Commitment and Its Impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1. (6), pp. 34-51.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2009) Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,. (29)
- DPT. (2001) *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: DPT Yayınları Yayın No: DPT: 2593-ÖĞK: 605.
- Erdugan, F.E. (2010) *Türkiye'de Özürlü yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören Örneği*. Ankara: Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayın No: 50.
- Eren, E. (2004) *Örgütlerde Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkmen, T. ve Çerik, Ş. (2007) Kurum İmajını Oluşturan Kurum Kimliği Boyutları Bağlamında Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde

Bir Uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Öneri Dergisi*, 7, (28)

Erkuş, A., Fındıklı, M.A. (2013) Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Istanbul University Journal of the School of Business Cilt/Vol:42, Sayı/No:2, 302-318 ISSN: 1303-1732, www.ifdergisi.org.

Esener, S. vd. (2002) "Vertical-Cavity Optical and Gate". *Optic Communication*, 219(6): 383-387.

Farrell, D. (1983) "Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study". *Academy of Management Journal*, 26. (4)

Ferrin, D.L., Dirks, K.T. (2003) "The Use of Rewards to Increase and Decrease Trust: Mediating Processes and Differential Effects". *Organization Science*, 14. (1)

Francesconi, M. (2001) "Determinants and Consequences of Promotions in Britain". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 63. (3)

Gaertner, K.N. ve Nollen, S.D. (1989) Career Experiences, Perceptions Of Employment Practices And Psychological Commitment To The Organization. *Human Relations*, 42. (11)

Ganzach, Y. (2003) "Intelligence, Education and Facets of Job Satisfaction". *Work and Occupations*, 30. (1), February.

Gaskin, J. (2018), "Need more degrees of freedom". [http://statwiki.kolobkreations.com/index.php?title=Structural\\_Equation\\_Modeling](http://statwiki.kolobkreations.com/index.php?title=Structural_Equation_Modeling) 06.02.2018

Gazioğlu, S. ve Tansel, A. (2002) Job Satisfaction in Britain: Individual and Related Factors, *ERC Working Papers in Economics*, (3), s. 271-293.

George, D., & Mallery, M. (2010) *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update*. (10a ed.) Boston: Pearson.

George, J.M. ve Jones, G.R. (2005) *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Fourth Edition, New Jersey: Pearson-Prentice Hall.

Glisson, C., Durick, M. (1998) "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 33.

- Gohel, K. (2012) Psychological Capital as a Determinant of Employee Satisfaction. *International Referred Research Journal*, 3(36), 34-37.
- Gould, R, Ilmarinen J, Järvisalo J & Koshinen S. (2008) Dimensions of work ability. Helsinki, Finland: Finnish Centre for Pensions, Waasa Graphics Oy.
- Gökmen, F. (2007) Türkiye'de Özürlü Haklarının Gelişimi. *Öz-Veri Dergisi*, 25.
- Göksel, A. ve Aydıntan B. (2012) “Lider Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 247-271.
- Gözen, E. (2007) *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama*. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Gül, H. (2002) Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2. (1)
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008) İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, (15)
- Gümüşlüoğlu, L. ve Aygün, Z. K. (2010) “Bilgi Çalışanlarının Adalet ve Güçlendirme Algılarının Örgüte, Lidere ve İşe Bağlılık Üzerindeki Etkileri”. *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt 25 Sayı 66, s.21-36.
- Gündoğan, T. (2009) *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi.
- Güner, A.R. (2007) *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Gürbüz, S. (2007) *Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini Ve Algıladıkları Örgütsel Adalet İle İlişkisi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Güvenç, B. (2003) *İnsan ve Kültür*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hackman, R.J. and Oldham, G. (1980) *Work Redesign*. MA: Addison Wesley.
- Hançer, M. (2004) Hizmet Endüstrisi ve Yetkilendirme: Anlam, Teori ve Kavramlar Üzerinde Bir Çalışma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*.

- Hasırcıoğlu, A. (2006) *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı. (Sakarya Örneği)*", *Sakarya Üniversitesi*. Sakarya: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Hatton, C., Rivers, M., Mason, H., Emerson, L., Kiernan, C., & Reeves, D., et al. (1999) Organizational culture and staff outcomes in services for people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 43, 206-218.
- He, P. (2008) An Investigation of the Antecedents and Consequences of Affective Commitment in a U.S. Hospitality Organization, PhD Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Hoffman, B.J., Blair, C.A., Meriac, J.P. ve Woehr, D.J. (2007) "Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature". *Journal of Applied Psychology*, 92. (2)
- [http://www.sosyalhizmetuzmani.org/engelli\\_kadin\\_ayrimcilikmm.htm](http://www.sosyalhizmetuzmani.org/engelli_kadin_ayrimcilikmm.htm), 20.08.2015.
- <http://www-01.ibm.com/support/docview.wss?uid=swg21695978> 02.02.2018
- Iaffaldano, M.T., Muchinsky, P.M. (1985) "Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis". *Psychological Bulletin*, 97.
- İba, Ş. (2006) Eşitlik ve Pozitif Ayrımcılık Kavramları Yönünden Dokuzuncu Anayasa Değişikliği, *Amme İdaresi Dergisi*, S.39/1, Y: Mart 2006, s.5-10.
- İba, Ş. (2017) *Anayasa Hukuku-Genel Esaslar*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005) *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- İnce, M., Bedük, A. ve Aydoğan, E. (2004) Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11)
- İncir, G. (1990) *Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: MPM Yayınları.
- İzgar, H. (2003) *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Jacobs, R., Solomon, T. (1977) "Strategies for Enhancing the Prediction of Job Performance from Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 62. (4)
- Jafri, H. (2012) Psychological Capital and Innovative Behaviour: An Empirical Study On Apparel Fashion Industry. *The Journal Contemporary Management Research*, Vol.6, Issue No.1.

- Jafri, H. (2013) A Study of the Relationship of Psychological Capital and Students Performance. *Business Perspectives & Research*. Jan-Jun, Vol. 1 Issue 2.
- Jamal, M. (2013) Job Stress among Hospital Employees in Middle East: Social Support and Type A Behavior as Moderators. *Middle East Journal Of Business*, Volume 8, Issue, 3 July.
- Judge, T.A. vd. (2005) "Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment". *Journal of Applied Psychology*, 90. (2)
- Judge, T.A., Bono, E.A., Locke, E.A. (2003) "The Core Self Evaluation Scale: Development of A Measure", *Personnel Psychology*, 56.
- Judge, T.A., Bono, J.E. (2001) "Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 86. (1)
- Judge, T.A., Heller, D., Mount, M.K. (2002) "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87.
- Kacmar, K. M., Carlson, D., & Brymer, R. A.. (1999) Antecedents and consequences of organizational commitment: A comparison of two scales. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 976-994.
- Karaca, S.B. (2001) *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karahan, A. (2008) "Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi". *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı 3, Afyon, s.231-246.
- Karataş, K. (2001) *Özürümlerinin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar, Görme Özürümler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları*. Ankara: Körler Federasyonu Yayını, No:4.
- Kardam, B. and Rangnekar, S. (2012) *Affective Commitment: Influence of Co-Worker Satisfaction and Training, National Conference on Emerging Challenges for Sustainable Business*. ISBN - 978- 93-81583-46-3.
- Kayacı, E. (2007) *Özürümler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması, Ankara*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.

- Kayri, M. (2009) Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma. (Post-Hoc) teknikleri. *Fırat University Journal of Social Science*, 19(1), 51-64.
- Keleş, H.N. (2011) Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2.
- Keser, A. (2005) “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı:7, 2005/4, www.calimatoplum.org/sayi7/makale4.pdf, 20.07.2015.
- Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014) İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 1-22.
- Kidd, M. P., Sloane, P. and Ferko, I. (2000), “ Disability and the labour market: an analysis of British males”, *Journal of Health Economics*, 19. (6): 961-981.
- Knoop, R. (1994) “Work Values and Job Satisfaction”. *The Journal of Psychology*, 128. (6)
- Knoop, R. (1995) Relationship among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The Journal of Psychology*, 129, 643-649.
- Koç, H. (2009) Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8. (28)
- Koçel, T. (2007) *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: Beta Yayın.
- Korman, A.K. (1978) *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*. (Çev: İ.Akhun ve C.Akkan) Ankara: Milli Eğitim Basımevi, Öğretmen Kitapları, No.141.
- Kosteas, V.D. (2011) “Job Satisfaction and Promotions”. *Industrial Relations*, 50. (1)
- Koys, D.J. (2001) "The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study". *Personnel Psychology*, 54.
- Kraiser, L. (2002), “Job satisfaction: A comparison of standard, non-standard and selfemployment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox”, EPAG Working Paper, University of Essex, n° 27.

- Lance, C.E., (1991) Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover. *Multivariate Behavioral Research*, 26, 137-162.
- Larson, M. and Luthans, F. (2006) Potential Added Value Of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal Of Leadership And Organizational Studies*.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Casier, S.,. (2000) Organizational trust and empowerment in restructured healthcare settings. *Journal of Nursing Administration*, 30, 413-425.
- Laschinger, H. K. S., Shamian, J., & Thomson, D.,. (2001) Impact of magnet hospital characteristics on nurses' perceptions of trust, burnout, quality of care, and work satisfaction. *Nursing Economics*, 19, 209-219.
- Lawler III, E. E. (1994) *Motivation in work organizations*. 1st ed. San Francisco: Jossey- Bass Publishers.
- Lee, R., Wilbur, E.R. (1985) "Age, Education, Job Tenure, Salary Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multi-Variate Analysis". *Human Relations*, 38. (8)
- Lok, P. and Crawford, J. (2004) The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment a Cross National Comparison. *Journal of Management Development*, 23. (4), Emerald Group Publishing Limited, pp. 321-338.
- Long, A. (2005) "Happily Ever After? A Study of Job Satisfaction in Australia?". *The Economic Record*, 81(255), December.
- Luthans, F. (2005) *Organizational Behavior*. (10. Ed.) New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2006) Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5. (1), 25-44.
- Luthans, F. and Youssef, C.M. (2004) Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 2.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. and Peterson, S.J. (2010) The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, vol. 21, no. 1, Spring.
- Luthans, F., Avey, J.B., Clapp-Smith, R. and Li, W. (2008c) More Evidence On The Value Of Chinese Workers Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?. *The International Journal of Human Resource Management*.

- Luthans, F., Avey, J.B., Patera, J.L. (2008a) Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 7, No. 2.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. and Avey, J.B. (2008b) The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. and Norman, S.M. (2007) Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*. 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. and Li, W. (2005) The Psychological Capital Of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance. *Management and Organization Review*.
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007) *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Zhu, W. ve Avolio, B.J. (2006) The Impact of Efficacy on Work Attitudes Across Cultures. *Journal of World Business*, 41. (2)
- Luthans, Fred - Youssef, Caroline M. - Avolio, Bruce J. (2007), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Mathieu, J. and Zajac, D. (1990) A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108. (2), pp. 171–194.
- McNeese-Smith, D. K.,. (1995) Job satisfaction, productivity, and organizational commitment: The result of leadership. *Journal of Nursing Administration*, 25, 17-26.
- Memili, E., Welsh, D.H.B. and Luthans, F. (2013) Going Beyond Research on Goal Setting: A Proposed Role for Organizational Psychological Capital of Family Firms. *Entrepreneurship: Theory & Practice*. Nov, Vol. 37 Issue 6.
- Mert, İ.S. (2011) İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2.
- Meydan, C., Şeşen, H. ve Basım, H.N. (2011) “Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Öncüllük Rolü”. *İş Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13. (2) ss.41-62.



- Meyer, J. and Allen, N. (1997) *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, London: Sage.
- Meyer, J. P, Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993) Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997) *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Michaillat, P. (2014) A theory of countercyclical government multiplier, *American Economic Journal: Macroeconomics* 2014, 6(1), 192-217.
- Miller, K.I., Monge, P.R. (1986) "Participation, Satisfaction, and Productivity: A Meta-Analytic Review". *Academy of Management Journal*, 29. (4)
- Mustafa, M. E. T. B. A., & Burmaoğlu, P. S. Bedensel engelliler ile bedensel engelli olmayanlarda örgütsel bağlılık ve iş tatmini: kamuda bir araştırma.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L., Niehoff, B.P. (1998) "Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and OCB". *Academy of Management Journal*, 41 b(3)
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982) *Employee Organization linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press.
- Moyle, P. (1995) "The Role of Negative Affectivity in the Stress Process: Tests of Alternative Models". *Journal of Organizational Behavior*, 16.
- Munro, B. H. (2005) *Statistical methods for health care research*(Vol. 1) lippincott williams & wilkins sf 351-76
- Necowitz, L.B., Roznowski, M. (1994) "Negative Affectivity and Job Satisfaction: Cognitive Processes Underlying the Relationship and Effects on Employee Behaviors". *Journal of Vocational Behavior*, 45.
- Nelson, D.L. and Cooper, C.L. (2007) *Positive Organizational Behavior*. New Delhi: Sage.
- Nelson, D.L., Quick, J.C. (2000) *Organizational Behavior*. (3.Ed.) South Western College Publishing.
- Nicholson, N. (2003) "How to Motivate Your Problem People?". *Motivating People*, January.

- Noordin, F., Abdul Rahim, A. R., Ibrahim, A. H. And Shukri Omar, M. (2012) An Analysis of Career Stages on Organizational Commitment of Australian Managers. *International Journal of Business and Social Science*, 2. (17),
- Norris, P. (2000), "Breaking the Barriers: Positive Discrimination Policies for Women." içinde Has Liberalism Failed Women? Parity, Quotas and Political Representation. J. Klausen ve C.S. Maier. (eds.) New York: St Martin's Pres'den aktaran <http://dc.sdu.edu.trtammetinlerdemokrasidemokrasi9.pdf>
- NSS-Northern Support Services. (2012) Diversity and Disability. Erişim: 06.05.2018, [https://www.nss.org.au/documents/hr\\_policy\\_docs/Diversity\\_accessible.pdf](https://www.nss.org.au/documents/hr_policy_docs/Diversity_accessible.pdf)
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003) "Organizational Commitment among Public Transit Employees: An Assessment Study". *Journal of the Transportation Research Forum*, 57(2), 83-89.
- Okpara, J.O. (2006) "The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers In The Oil Industry", *The Journal Of American Academy Of Business*, 10(1), 50-59
- Onay Özkaya, M., Kocabaş, İ.D. ve Kara, E. (2006) Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13. (2)
- Organ, D.W., Ryan, K. (1995) "A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior". *Personnel Psychology*, 48.
- Oshagbemi, T. (2000) "Satisfaction with Co-Workers' Behavior". *Employee Relations*, 22. (1)
- Oshagbemi, T. (2003) "Personal Correlates Of Job Satisfaction: Empirical Evidence Form Uk Universities", *International Journal Of Social Economics*, Vol. 30, No.12, P.1210
- ÖİB. (Özürlüler İdaresi Başkanlığı). (2007) *Stratejik Plan 2008-2012*. Ankara: Özürlüler İdaresi Başkanlığı.
- Özcan, E.B. (2008) *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özdamar, D. (2006) Pozitif Ayrımcılık Yönü ile Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kadının Hukuki Konumuna İlişkin Son Gelişmeler, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.14,S.2,Y.2006,s.14

- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007) Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yasam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,. (28)
- Özgen, H. ve Öztürk, A. (1998) *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Özmen Timurcanday, Ö., Özer Süral, P. ve Saatçioğlu Yaşar, Ö. (2005) Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6. (2)
- Özmete, E. (2007) *İş Yaşamında Değerler*. İstanbul: Kedim Yayınları.
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y.S. (2001) Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doymu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı 1-2.
- Özyurt, A. (2003) İstanbul hekimlerinin iş doymu ve tükenmişlik düzeyleri, İstanbul: İstanbul Tabip Odası-Golden Print Yayınları, Yayın No: 3.
- Pekdemir, Ş. (2006) *İslam Özürlü Hukuku*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Pergamit, M.R., Veum, J.R. (1999) "What ise a Promotion?". *Industrial and Labor Relations Review*, 52. (4)
- Peterson, S. J. and Spiker, B. K. (2005) Establishing the Positive Contributory Value of Older Workers:A Positive Psychology Perspective. *Organizational Dynamics*, 34. (2), pp. 153–167
- Polatcı, S. ve Akdoğan, A. (2014) Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being. *Business and Economics Research Journal*, 5(1), 1-15.
- Polatcı, S., Ardiç, K. ve Türkan, G. (2014) Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:21 Sayı:2, Manisa.
- Poulin, J.E. (1994) "Job Task and Organizational Predictors of Social Worker Job Satisfaction Change: A Panel Study". *Administration in Social Work*, 18. (1)
- Price, J., & Mueller, C.,. (1981) A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 34, 543-565.
- Ridgeway, C.L. 2011. *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. New York: Oxford University Press.

- Robbins, S.P. (2005) *Essentials of Organizational Behavior*. (Eight Edition) New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Robbins, S.S. (1991) *Organizational Behaviour: Concepts, Controveisies and Applications*. New Jersey: Pretice Hall.
- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, A.G. (1988) Mainous III, "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction". *Academy of Management Journal*, 31. (3)
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007) Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7. (2)
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003) *Örgütsel Psikoloji*. (4. Baskı) Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005) *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Saiyadain, M.S. (1985) "Personal Characteristics and Job Satisfaction: India-Nigeria Comparison". *International Journal of Psychology*, 20.
- Salami, S. O. (2008) Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Nthropologist*, 10. (1), 31-38.
- Sarıdede, U. ve Doyuran, Ş. (2004) Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. Malatya: 6-9 Temmuz İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi.
- Sarker, S.J., Crossman, A., Chinmeteepituck, P. (2004) "The Relationships of Age and Length of Service with Job Satisfaction: An Examination of Hotel Employees in Thailand". *Journal of Managerial Psychology*, 18.
- Schaufeli, W. ve Enzmann, D. (1998) *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. CRC Press.
- Schein, E. H.,. (1996) Culture: The missing concept in organizational studies. *Administrative Science Quarterly*, 41, 229-240.
- Schriesheim, C. A., Powers, K. J., Scandura, T. A., Gardiner, C. C., Lankau, M. J. (1993) Improving construct measurement in management research: Comments and a quantitative approach for assessing the theoretical content adequacy of paper-and-pencil survey-type instruments. *Journal of Management*, 19. (2), 385-417.

- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2002) *Modern Psikoloji Tarihi*. (Çev: Y.Asly). (2. Basım) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Scott, K.D., Taylor, G.S. (1985) "An Examination of Conflicting Findings on the Relationship Between Job Satisfaction and Absenteeism: A Meta-Analysis". *Academy of Management Journal*, 28
- Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park, N. and Peterson, C. (2005) Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60.
- Şen, R. (2013) Model Belirlemesi, Örneklem Hacmi ve Tahmin Yönteminin Yapısal Eşitlik Modelleri Uyum Ölçütlerine Etkisi, *Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir*
- Sevimli, F., İşcan, Ö.F. (2005) "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5. (1-2)
- Seymen, A.O. (2008) *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Seyyar, A. (2008) *Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası. (Özürlü Dostu Yerel Sosyal Politikalar)*, <http://www.yerelsiyaset.com/pdf/mart2008/18.pdf>, 20.08.2015.
- Shaw, D. Jason, D., 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.
- Shore, L. M. and Tetrick, L. E. (1991) A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76. (5), pp. 637–643.
- Shrout, P.E., & Bolger, N. (2002) Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-442.
- Simmons, E. S. (2005) Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living. *The Gerontologist*, 45(2), 196–205.
- Şimşek, Ö. F. (2007) *Yapısal eşitlik modellemesine giriş:(temel ilkeler ve LISREL uygulamaları) Ekinoks s.4-22*

- Smith, D.B., Plant, W.T. (1982) "Sex Differences in the Job Satisfaction of University Professors". *Journal of Applied Psychology*, 67.
- Smith, J.C. (2002) "Pay Cuts And Morale: A Test of Downward Nominal Rigidity". *Warwick Economic Research Paper*.
- Smith, P.L., Smits, S.J., Hoy, F. (1998) "Employee Work Attitudes: The Subtle Influence of Gender". *Human Relations*, 51.
- Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A.A. (2000) "Well-Being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction". *Journal of Socio-Economics*, 29.
- Spector, P.E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment. Cause, and Consequences*, Sage Publications.
- Staw, B.M., Ross, J. (1985) "Stability in the Midst of Change: A Dispositional Approach to Job Attitudes". *Journal of Applied Psychology*, 70.
- Steers, R.M. (1977) Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22. (1)
- Steers, R.M., Rhodes, S.R. (1978) "Major Influences on Employee Attendance: A Process Model". *Journal of Applied Psychology*, 63. (4)
- Stephens, JC, Hernandez ME, Román M, Graham AC, Scholz RW. (2008) Higher education as a change agent for sustainability in different cultures and contexts. *International Journal of Sustainability in Higher Education*; 9(3): 317–338
- Şahin, N. (2007) *Personel Güçlendirme İŞ Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Şişman, M. (2007) *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- T.C. Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği Dış İlişkiler Birimi. (2013) Ankara: Avrupa Birliği Ülkelerinde Kamu Sektöründe Engelli Personel İstihdamı.
- T.C. MEB Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (1997) *Dünya Kadınlar Gününü Karşılarken Özürlü Kadınlarımız ve Özürlü Çocuklarımızın Anneleri Paneli*. Ankara: MEB Yayınları.
- Tanör B., Yüzbaşıoğlu'ndan akrotan Dünder Sezer T.,s.150

- Tavşancıl, E. (2005) *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008) Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kamu-İş*, 9. (4)
- TDK. (Türk Dil Kurumu) Sözlüğü. (2015) [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.558ca0fdf09bb4.99896951](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.558ca0fdf09bb4.99896951), 20.08.2015.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004) *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tepper, B.J., Taylor, E.C. (2003) "Relationships Among Supervisors' and Subordinates' Procedural Justice Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors". *Academy of Management Journal*, 46. (1)
- Thakur, M. (2007) "Job Satisfaction In Banking: A Study Of Private And Public Sector Banks", *The Icfai Journal Of Bank Management*, Vol. 6, No. 4, Pp. 60-68
- Theron, C-J. (2010) The Impact of Psychological Empowerment and Job Satisfaction on Organizational ommitment Amongst Employees in a Multinational, Master Dissertation, University of the Western Cape.
- Toker, B. (2007) Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8. (1), 92-107.
- Tokoğlu, E. (2009) *Bedensel Engelliliğin Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini Üzerinde Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Toor, S.R. and Ofori, G. (2010) Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations. *Journal of Construction Engineering & Management*. Mar, Vol. 136 Issue 3.
- Tösten, R. (2015) Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine Yönelik Algılarının İncelenmesi. Doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Tümgan, C. (2007) *Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin*. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, [http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe/T00749/cengiz\\_tumgan\\_tez.pdf](http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe/T00749/cengiz_tumgan_tez.pdf), 22.07.2015.
- Uppal, S. (2005), "Disability, workplace characteristics and job satisfaction", *International Journal of Manpower*, 26, 4:336-349.

- Uşan, M.F. (2003) Mesleki Eğitim ve İstihdam Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı. *e-akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, S.15.
- Uyargil, C. (2008) *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*. İstanbul, Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Vandenberg, R., & Lance, C.,. (1992) Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18, 153-167.
- Veranyurt, G. (2009) *Personel Güçlendirmenin; İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rolü*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Walumbwa, F.O., Luthans, F., Avey, J.B. and Oke, A. (2011) Authentically Leading Groups: The Mediating Role Of Collective Psychological Capital And Trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32.
- Walumbwa, F.O., Peterson, S., Avolio, B.J. and Hartnell, C.A. (2010) An Investigation of The Relationships Among Leader And Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance. *Personnel Psychology*, Vol 63(4), Win.
- Watson, D., Clark, L.A., Tellegen, A. (1988) "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales". *Journal of Personality and Social Psychology*, 54. (6)
- Watson, D., Tellegen, A. (1985) "Toward a consensual structure of mood". *Psychological Bulletin*, 98.
- Weaver, C.N. (1980) "Job satisfaction in the United states in the 1970s". *Journal of Applied Psychology*, 65.
- Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. [http://www.psych.umn.edu/sylabs/vpr/pdf\\_files/Monograph%20XXII%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf](http://www.psych.umn.edu/sylabs/vpr/pdf_files/Monograph%20XXII%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf)>, Erişim Tarihi: 05.05.2008.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T.,. (1986) Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A re-analysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2007) A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,. (18)
- Yavuz, E. (2009) İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1. (2)



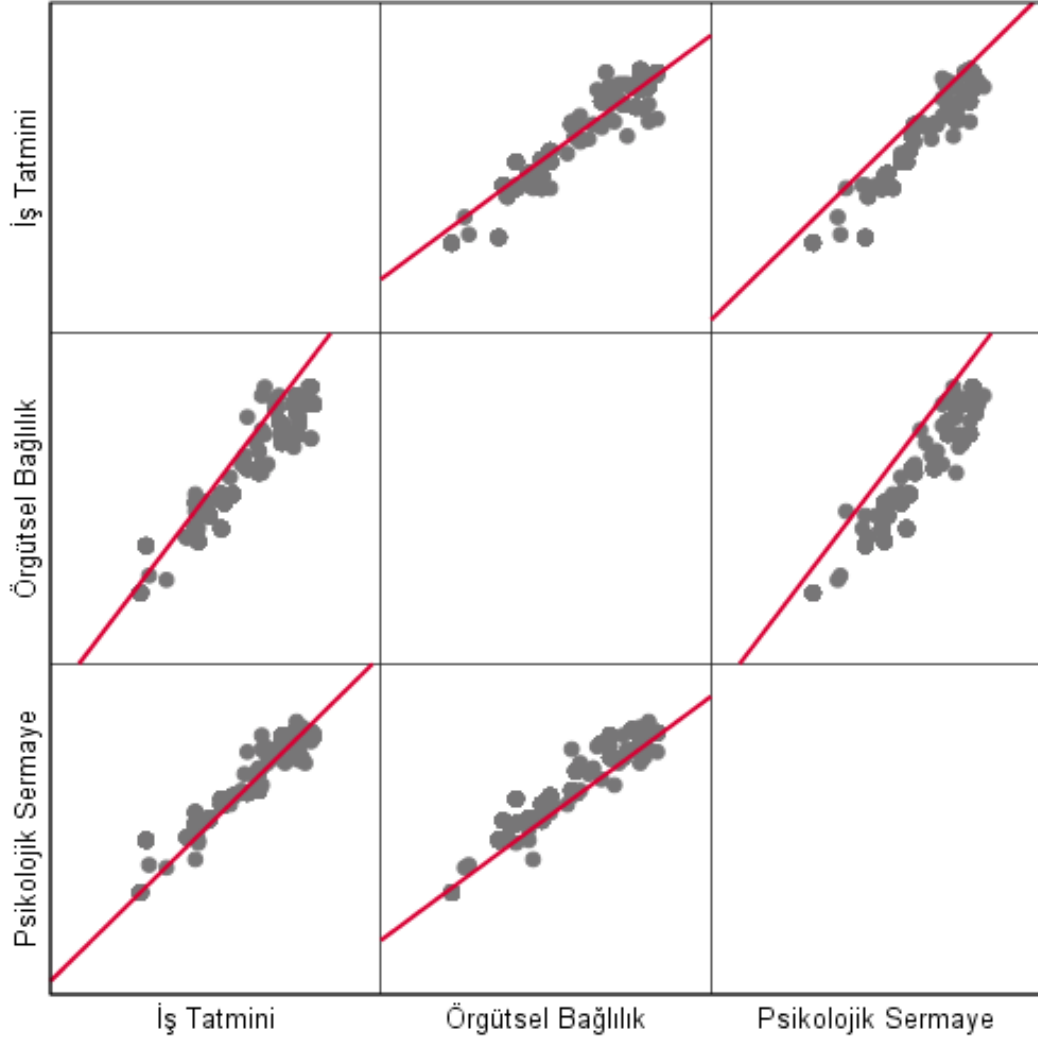
- Yıldırım, H. ve Öznur, Y. (2008) “Örgütsel Küçülme ve Örgütleri Bekleyen Tehdit: Geride Kalan Sendromu”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:10, Sayı:1.
- Yılmaz, V., & Varol, S. (2015) Hazır yazılımlar ile yapısal eşitlik modellemesi: AMOS, EQS, LISREL. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (44), 28-44.
- Yılmaz, Z. (2001) *Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de Özürlülerin Mesleki Rehabilitasyon Uygulamaları*. Ankara: Özürlüler Uzmanlığı Tezi, Özürlüler İdaresi Başkanlığı.
- Yiğenoğlu, E. (2007) *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre Mesleki Etkinliklerindeki Güdülenmişliklerini Sağlayan Etmenler*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2007) Positive Organizational Behavior in The Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33. (5)
- Yüceler, A. (2009) Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22)
- Yücel Bülent, “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik İlkesinin Yorumlanması ve Cinsiyet Ayrımcılığına Yargısal Bakış”Kamu Hukukçuları Platformu “Anayasa Hukukunda Yorum ve Norm Somutlaşması” başlıklı toplantıda sunulan yayımlanmamış bildiri, 2012.
- Zamahani, M., Ghorbani, V. and Rezaei, F. (2011) Impact of Authentic Leadership and Psychological Capital on Followers' Trust and Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12)
- Zeyrek, A.O. (2008) *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (İstanbul İli Örneği)* İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Zhong, L. (2007) Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Acta Psychologica Sinica*, 39. (2)

## EKLER

<b>EK-A: Saçılma Diyagramı Matrisi .....</b>	<b>197</b>
<b>EK-B: Kaynak Tablosu (Uygulanan Modeller Bağlamında).....</b>	<b>198</b>
<b>EK-C: Literatür Taraması Taksonomi Matrisi ve Kaynaklar Tablosu .....</b>	<b>204</b>
<b>EK-D: Taksonomik Sınıflandırma Matrisi.....</b>	<b>208</b>

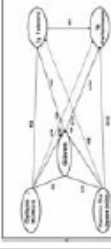





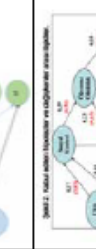


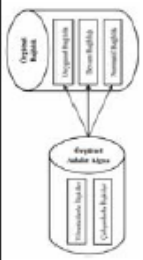
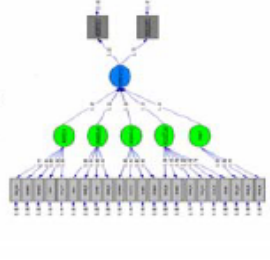
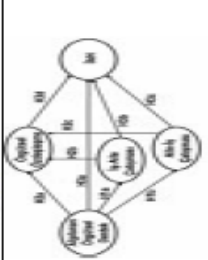
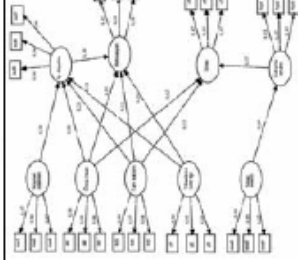
## EK-A. Saçılma Diyagramı Matrisi



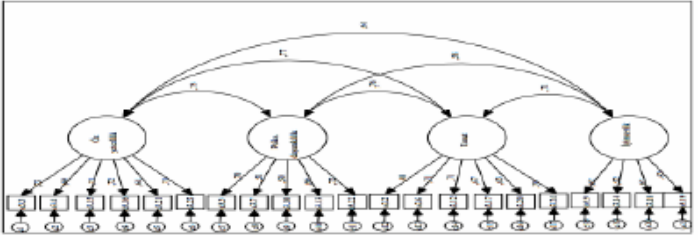
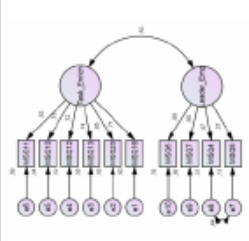
**EK-B: Kaynak Tablosu. (Uygulanan Modeller Bağlamında)**

Sıra	YAZAR(LAR)	YIL	YAYINLANAN DERGİ	Uygulanan Model	UYGULANDIĞI SEKTÖR
1	Çetin, A. and A. Alacalar Çakır	2016	Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi 12(27): 193-216.		Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi 12(27): 193-216.
2	ÖTKEN, A. B.	2015	Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 33(2).		İstanbul'da çalışan beyaz yakalı iş görenler
3	TURUNÇ Ö, ÇELİK M	2010	Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Yönetim ve Ekonomi Dergisi 17(2)		Savunma Sanayi İşletmelerinin 172 çalışanı
4	KALE, E.	2015	International Journal of Economic & Administrative Studies 7(14).		Kapadokya'da bulunan dört ve beş yıldızlı otel işletmesindeki işgörenler oluşturmaktadır.

5	Akkoç, İ., et al.	2012	Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 19(1): 105-135.		Ankara'da yazılım sektöründe çalışan 348 kişi
6	KİTAPÇI, H. and Ö. C. KAYGISIZ	2014	Balikesir University Journal of Social Sciences Institute 17(31).		Zonguldak ilindeki Türkiye Taş Kömür Genel Müdürlük çalışanlarına
7	İşcan, Ö. F. and U. SAYIN	2010	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 24(4).		bir kamu işletmesinin Kars, Ardahan, Erzurum, Sivas, Iğdır ve Ağrı'daki 515 çalışanına
8	ZEYNEL, E. and H. Ç. İlker	2015	Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences 20(3).		Türkiyede Devlet üniversitelerinde çalışan 390 akademisyen
9	BİLGE, H., et al.	2014	Maliye Finans Yazıları 1(104): 83-104.		Manisa İline görev yapan 193 hemşire
10	Yucel, R. and S. S. Eren	2010	Business and Economics Research Journal 1(4): 97.		Araştırma Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren 121 ilaç işletmesinde uygulanmış ve 560 ilaç müessesinin resmi ve resmi olmayan kontrol, kontrole bağlı yönelim ve davranış performansını algıları anket aracılığıyla belirlenmiştir.
11	Korkmaz, O. and E. Erdogan	2014	Ege Academic Review 14(4): 541-557.		Türkiye Taş Kömürü İşletmesi Zonguldak il merkezindeki genel müdürlük çalışanlarından 304 çalışan üzerinden yapılmıştır

12	Işık, O., et al.	2012	Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13, 254 - 265		Sakarya'da faaliyette bulunan iki kamu, üç özel olmak üzere toplam beş hastanede çalışan 423 sağlık personeli oluşturmaktadır.
13	ALPAKUT, S.	2017	Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 32(2).		Okuldaki öğrenci sayısı 220 olup, anketlerden 182 tanesi (geri dönüş oranı %83) geri dönmüştür.
14	ÇELİK, M. and Ö. TURUNÇ	2014	Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 14(1).		Savunma alanında faaliyet gösteren ve Ankara'da bulunan küçük işletmelerde çalışan 172 personel oluşturmaktadır.
15	Aydın, A., et al.	2010	International Journal of Economic and Administrative Studies 3(5).		International Journal of Economic and Administrative Studies 3(5).

16	Pekdemir, I., et al.	2014	Istanbul University Journal of the School of Business 43(2): 332-350.		Çalışma, bir devlet üniversitesinde MBA programında 2013-2014 öğretim yılı güz döneminde eğitim gören ve aynı zamanda farklı şirketlerde çalışan 419 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir
17	Yalçın, B.	2009	Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.	Ölçek Geliştirme amaçlı Faktör analizi	Tokat merkez ilçedeki 2008 yılı bahar dönemi itibarıyla 28 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 814 öğretmen ve 18 ortaöğretim okulunda görev yapmakta olan 604 öğretmen oluşturulmuştur.
18	AKÜZÜM, C., et al.	2014	EKEV Akademi Dergisi 58(58): 333-346.		Diyarbakır ili Sur ve Yenişehir ilçelerinde görev yapan 102 okul müdürü olmak üzere toplam 222 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturulmuştur.
19	Demir, E., et al.	2016	Current Research in Education 2(3): 130-148.	Uluslararası hakemli 5 dergide, 2013-2015 yılları arasında yayımlanan toplam 788 makale incelenmiştir.	İncelenen makalelerin 340'ında normallik varsayımının test edilmesi gerektiği, bu 340 araştırmanın 133'ünde normallik varsayımının test edildiği, fakat bu 133 araştırmanın 40'ünde normallik varsayımının hangi yöntem ve tekniklerle test edildiğine yönelik herhangi bir açıklama yapılmadığı görülmüştür
20	Ocak, M., et al.	2016	Cankiri Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi=Cankiri Karatekin University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences. 6(1): 113.		Bosnanın Tuzla kantonunda 7 okulda çalışan 273 öğretmen

21	Çetin, F. and H. N. Basım	2012	Amme İdaresi Dergisi 45(1): 121-137.			Kamuda çalışan 235 alt ve orta seviye yöneticinin oluşturduğu katılımcılardan veri toplanmıştır.
22	H.Martins&T. Proença	2012	FEP Journal–Economics & Management: Working Paper 471: 1-20.			Portekiz merkezinde 200 yıldan fazla geçmiş olan bir sağlık kurumunda ankete katılmaya gönüllü 140 hastane çalışanı



23	BALDEMİR, E. and B. BOZKURT	2013	SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI DERGİSİ(29): 27-43.	<p>The figure consists of two path diagrams. The left diagram shows four latent variables (DÖRT, ÜST, ORTA, BEŞ) in green ovals. DÖRT is measured by indicators DÖRT1 (0.88), DÖRT2 (0.87), DÖRT3 (0.89), DÖRT4 (0.85), DÖRT5 (0.84), DÖRT6 (0.83), DÖRT7 (0.82), DÖRT8 (0.81), DÖRT9 (0.80), DÖRT10 (0.79), DÖRT11 (0.78), DÖRT12 (0.77), DÖRT13 (0.76), DÖRT14 (0.75), DÖRT15 (0.74), DÖRT16 (0.73), DÖRT17 (0.72), DÖRT18 (0.71), DÖRT19 (0.70), DÖRT20 (0.69). ÜST is measured by ÜST1 (0.85), ÜST2 (0.84), ÜST3 (0.83), ÜST4 (0.82), ÜST5 (0.81), ÜST6 (0.80), ÜST7 (0.79), ÜST8 (0.78), ÜST9 (0.77), ÜST10 (0.76), ÜST11 (0.75), ÜST12 (0.74), ÜST13 (0.73), ÜST14 (0.72), ÜST15 (0.71), ÜST16 (0.70), ÜST17 (0.69), ÜST18 (0.68), ÜST19 (0.67), ÜST20 (0.66). ORTA is measured by ORTA1 (0.82), ORTA2 (0.81), ORTA3 (0.80), ORTA4 (0.79), ORTA5 (0.78), ORTA6 (0.77), ORTA7 (0.76), ORTA8 (0.75), ORTA9 (0.74), ORTA10 (0.73), ORTA11 (0.72), ORTA12 (0.71), ORTA13 (0.70), ORTA14 (0.69), ORTA15 (0.68), ORTA16 (0.67), ORTA17 (0.66), ORTA18 (0.65), ORTA19 (0.64), ORTA20 (0.63). BEŞ is measured by BEŞ1 (0.80), BEŞ2 (0.79), BEŞ3 (0.78), BEŞ4 (0.77), BEŞ5 (0.76), BEŞ6 (0.75), BEŞ7 (0.74), BEŞ8 (0.73), BEŞ9 (0.72), BEŞ10 (0.71), BEŞ11 (0.70), BEŞ12 (0.69), BEŞ13 (0.68), BEŞ14 (0.67), BEŞ15 (0.66), BEŞ16 (0.65), BEŞ17 (0.64), BEŞ18 (0.63), BEŞ19 (0.62), BEŞ20 (0.61). The right diagram shows a similar model with different indicators and coefficients.</p>	Dört ve beş yıldızlı otellerin orta ve üst kademe yöneticilerine işletmelerinin performansının değerlendirilmesi için bir anket çalışması yapılmıştır.
----	-----------------------------	------	---	---	--

## **EK-C: Literatür Taraması Taksonomi Matrisi ve Kaynaklar Tablosu**

Literatür araştırması kapsamında incelenen kaynaklar içerisinde İş Tatmini Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sermaye ile ilgili kavramların arasındaki ilişki için bir yapısal eşitlik modeli kurgulana bileceği ve literatür taramasında bu kaynaklardan yola çıkarak ilerlenebileceği değerlendirilmiştir.

Kaynak tarama süreci sırasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilgili olarak pek çok çalışmanın olduğu görülmüş ancak psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmaların sayıca az olduğu görülmüş konu ile ilgili olarak benzer kavram ile yapısal eşitlik modelleri ile ilgili çalışmalar irdelenmiş bu çalışmalarda birçok farklı kriter ve yöntem kullanıldığı görülmüştür. Ek-1 kapsamında, elde edilen kaynak tabloları ve incelenen kaynaklar için düzenlenen Literatür Taraması Taksonomi Matrisi yer almaktadır.

## Kaynak Tabloları. (Yöntemler):

SIRA	ÇALIŞMANIN ADI	YAZARLARI	YÖNTEMLİ	SEKTÖRÜ
1	OKUL MÜDÜRLERİNİN KÜLTÜREL LİDERLİK ROLLERİNİN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNE ETKİSİ: THE EFFECTS OF SCHOOL ADMINISTRATORS' CULTURAL LEADERSHIP ROLES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF TEACHERS.	Yörük, S. and Ş. Sağban	Anket çalışması	Eğitim Öğretim
2	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN BAĞLILIĞA ETKİSİ: İMALAT SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN BİR İŞLETME ÖRNEĞİ	Uren, S. G. and S. ÇORBACIOĞLU	Anket çalışması	İmalat Sektörü
3	İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIĞI YORDAMADA KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ALGILANAN SOSYAL VE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ROLÜ	Çetin, A. and A. Alacalar Çavur	Anket çalışması	Akademisyenler
4	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE PSİKOLOJİK SAHİPLENME ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL ADALETİN ROLÜ	ÖTKEN, A. B	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
5	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL DESTEK VE İŞ ARKADAŞI DESTEĞİNİN İŞGÖREN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİLERİ: ANM ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ	ŞENTÜRK, F. K. and Y. TEKİN	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
6	ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL DESTEK VE İŞ STRESİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ	Tunuç, Ö. and M. Çelik	Anket çalışması	Savunma Sanayi
7	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÇALIŞANLARIN İŞ-AYLE, AİLE-İŞ ÇATIŞMASI, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: SAVUNMA SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.	Tunuç, Ö. and M. Çelik	Anket çalışması	Savunma Sanayi
8	LİDER DESTEĞİNİN ÇALIŞANLARIN İŞ-AYLE YAŞAM ÇATIŞMASI VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: SAVUNMA SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.	ÇELİK, M. and Ö. TURUNÇ	Anket çalışması	Savunma Sanayi
9	ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ İŞE YABANCIlaşMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİN İNCELENMESİ: İSTANBUL ÖZEL HASTANELERİNDE BİR ÇALIŞMA	Taştan, S., et al.	Anket çalışması	Sağlık Sektörü
10	ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ.	EĞRİBOYUN, D.	Anket çalışması	Eğitim Öğretim
11	LİDER DESTEĞİ VE İŞ ARKADAŞLARI DESTEĞİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİLERİ: İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİNİN ARACI ROLÜ	KALE, E.	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
12	ÖRGÜTLERDE GELİŞİM KÜLTÜRÜ VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: GÜVENİN ARACILIK ROLÜ.	Akkoç, I., et al.	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
13	İKY UYGULAMALARINA YÖNELİK ALGININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ: İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ.	KITAPÇI, H. and Ö. C. KAYGISIZ	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
14	İŞ TATMİNİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: İŞAK TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA	YUMUŞAK, S., et al.	Anket çalışması	İmalat Sektörü
15	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ İŞ TATMİNİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA.	Altay, S. S. and H. G. Çakmaccıoğlu	Anket çalışması	Eğitim Öğretim
16	ÖRGÜTSEL ADALET, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ.	İşcan, Ö. F. and U. SAYIN	Anket çalışması	İmalat Sektörü
17	MOTİVASYON ARACILARI VE İŞ TATMİNİ: SOSYAL SİGORTALAR KURUMU BAŞKANLIĞI HASTANE BAŞHEKİM YARDIMCILARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA.	AĞIRBAŞ, I., et al.	Anket Çalışması	Sağlık Sektörü
18	MESLEKİ MOTİVASYONUN, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA -	ZEYNEL, E. and H. Ç. İLKER	Anket çalışması	Akademisyenler
19	KAMU ÇALIŞANLARININ GÜVENLİK İKLİMİ ALGILARININ İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ.	ÖZDEMİR, L., et al.	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
20	HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ.	Canan, H. and A. Oksay	Anket çalışması	Sağlık Sektörü
21	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.	Yemhan, B.	Literatür çalışması	Literatür Çalışması
22	BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE HEMŞİRELİK MESLEĞİNDE İŞ TATMİNİ VE MOTİVASYON.	KUNDAK, Z., et al.	Anket çalışması	Sağlık Sektörü
23	İŞ MOTİVASYONUNUN ÇALIŞAN BAĞLILIĞI VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	Çakar, N. D. and A. Coşkun	Anket çalışması	Hizmet Sektörü

SIRA	ÇALIŞMANIN ADI	YAZARLARI	YÖNTEMİ	SEKTÖRÜ
24	İŞE BAĞLILIK ETKİLEYEN FAKTÖRLER: İMALAT VE HİZMET SEKTÖRLERİNDE KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ	Kuruçim, A., et al.	Anket çalışması	İmalat Sektörü
25	İÇSEL-DİŞSAL MOTİVASYON İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI.	BILGE, H., et al.	Anket çalışması	Sağlık Sektörü
26	ÖRGÜTLERDE ÖĞRENEKEN ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN ALGILARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ VE KAMU KURUMUNDA BİR UYGULAMA	ARSLAN, R. and K. DEMİRCİ	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
27	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TİPLERİNİN ÇALIŞANI PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ İNCELEMENE. YÖNELİK AMPİRİK BİR ÇALIŞMA.	KESEN, M. and K. Nihat	Anket çalışması	Alan Taraması
28	KAMU HASTANESİNDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ.	AYDIN, Ö., et al.	Anket çalışması	Sağlık Sektörü
29	MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLERİN ÇALIŞANLARIN İŞ PERFORMANSINA VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ.	YILDIZ, S., et al.	Anket çalışması	İmalat Sektörü
30	LİDER-ÜYE ETKİLEŞİM TEORİSİ ÇERÇEVESİNDE, YÖNETİCİ ETKİLEŞİMİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK BOYUTLARI VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: AMPİRİK BİR İNCELEME.	Özutkan, H., et al.	Anket çalışması	Savunma Sanayi
31	YÖNETİM KONTROLÜNÜN ÇALIŞANLARIN DAVRANIS PERFORMANSINA ETKİSİ: İLAÇ FİRMALARINDA BİR UYGULAMA	Yücel, R. and S. S. Eren	Anket çalışması	Alan Taraması
32	ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN OLUŞUMUNDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.	Kök, S. B. and B. Özcan	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
33	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE BİR ALAN ÇALIŞMASI.	ÖRÜCÜ, E. and R. SEZEN KİŞİALIOĞLU	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
34	ÖRGÜTSEL ÖĞRENME, PERSONEL GÜÇLENDİRME VE TAKİM PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ EDİLMESİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.	Karahan, A. and H. Yılmaz	Anket çalışması	Sağlık Sektörü
35	İŞLETMELERDE UYGULANAN TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ ÇALIŞMALARININ ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİLERİ.	Aydın, A., et al.	Anket çalışması	Alan Taraması
36	ÖZERKLİK VE ÖDÜLENDİRMEİNİN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÇALIŞANIN İNOVASYONA YÖNELİK DAVRANIŞININ ARAÇLIK ROLÜNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.	Peikdemir, I., et al.	Anket çalışması	Eğitim Öğretim
37	ÇALIŞANLARIN İŞ TUTUM VE DAVRANIŞLARININ KURUMSAL İTİBAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	ÇEKMECELİOĞLU, H. G. and G. DİNÇEL	Anket çalışması	İmalat Sektörü
38	İŞ YASAMI DENGESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE CALISAN MEMNUNİYETİNE ETKİSİ.	Korkmaz, O. and E. Erdogan	Anket çalışması	Maden Sektörü
39	ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ VE ÇALIŞANLARIN YAŞININ BU İLİŞKİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:BAZEN HOŞLANMASAK DA KALMAK ZORUNDA OLABİLİRİZ".	Yücel, I. and B. Çetinkaya	Anket çalışması	Alan Taraması
40	ÖRGÜTSEL BAĞLILIKIN SAĞLANMASINDA PERSONEL GÜÇLENDİRME VE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ETKİSİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA	Doğan, S. and Ö. Demiral	Yaklaşım karşılaştırması	Literatür Çalışması
41	AKADEMİYENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	Boylu, Y., et al.	Anket çalışması	Akademiisyenler
42	KAMU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: KARŞILAŞTIRMALI BİR ÇALIŞMA.	Sevinç, I. and A. Şahin	Anket çalışması	Sağlık Sektörü
43	SESSİZLİK GİDABI VE BAĞLILIK İKLEMİ: İŞGÖREN SESSİZLİK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ VE BİR ARAŞTIRMA.	Eroğlu, A. H., et al.	Anket çalışması	İmalat Sektörü
44	ÖRGÜTSEL BAĞLILIKIN SAĞLANMASINDA PERSONEL GÜÇLENDİRMEİNİN YERİ VE ÖNEMİ.	Doğan, S. and A. G. S. KILIÇ	Yaklaşım karşılaştırması	Literatür Çalışması
45	ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞDAŞIMLARININ BELİRLEYİCİLERİ OLARAK ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI	İşcan, Ö. F. and A. Nakitçok	Anket çalışması	Alan Taraması
46	SAĞLIK KURULUŞLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ.	İşık, O., et al.	Anket çalışması	Sağlık Sektörü

SIRA	ÇALIŞMANIN ADI	YAZARLARI	YÖNTEMİ	SEKTÖRÜ
70	MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE-PSYCHOMETRIC PROPERTIES AND VALIDATION IN A POPULATION OF PORTUGUESE HOSPITAL WORKERS.	Martins, H. and T. Proença	Anket çalışması	Alan Taraması
71	ULUSLARARASI DERGİLERDE YAYIMLANAN EĞİTİM ARAŞTIRMALARININ NORMALLIK VARSAYIMLARI AÇISINDAN İNCELENMESİ	Demir, E., Saatçioğlu, Ö., & İmrol, F.	Karşılaştırmalı analiz	Alan Taraması
72	THE VALIDATION OF THE MINNESOTA JOB SATISFACTION QUESTIONNAIRE IN SELECTED ORGANISATIONS IN SOUTH AFRICA.	Butendach, J. H. and S. Rothmann	Anket çalışması	Alan Taraması
73	İKÖĞRETİM I. VE II. KADEME ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME	Aktamaş, Ö.	Anket çalışması	Eğitim Öğretim
74	İÇSEL VE DIŞSAL İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE GENEL İŞ DOYUM DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA.	Köröglü, Ö	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
75	MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE-PSYCHOMETRIC PROPERTIES AND VALIDATION IN A POPULATION OF PORTUGUESE HOSPITAL WORKERS.	Martins H., Proença, T.	Anket çalışması	Sağlık Sektörü
76	İŞLETMELEERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEYEN FAKTÖRLER: GÜMRÜK MEMURLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.	Seyhaan, M.	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
77	ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU İLE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİ (İZMİR- FOÇA İLÇESİ ÖRNEĞİ)	Sarıcı D.	Anket Çalışması	Eğitim Öğretim
78	KONAKLAMA TESİSLERİNİN PERFORMANSLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİNİN İNCELENMESİ: MARMARIS ÖRNEĞİ.	BALDEMİR, E. and B. BOZKURT	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
79	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA	Kaplan, M. and Ö. Adem	Anket çalışması	Hizmet Sektörü
80	AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞTIKLARI BÖLÜME VE ÜNİVERSİTEYE OLAN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ	ALPER AY., F., et al.	Anket çalışması	Akademisyenler

## EK-D: Taksonomik Sınıflandırma Matrisi

SIRA	YAZARLARI	YAYIN YERİ	BULGULAR	İş Tatmin	Örgütsel Bağlılık	Psikolojik Sermaye	Yapısal Eşitlik Modeli	İlgili Diğer Konular
1	Yörük, S. and Ş. Sağhan	Turkish Studies 7(3): 2795-2813.	Okul müdürlerinin oynadığı kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmış; hizmet yılı değişkenini ise örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığını doğru orantıda etkilediği görülmektedir. Son olarak okul türü değişkeninin de kültürel liderlik ve örgütsel bağlılık (diğer üç boyutu ile birlikte) ile ilgili görüşleri etkilediği görülmektedir.	✓	✓			✓
2	Üren, S. G. and S. ÇORBACIOĞLU	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 14(1): 1-24.	destek algısıyla örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında ortaya çıkan ilişkinin yönünün negatif mi pozitif mi olacağına tartışmalı olduğu kendilerinin örgütsel destek ile ters yönlü bir ilişki sapıadıkları		✓			✓
3	Çetin, A. and A. Alacalar Çakır	Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi 14(27): 193-216.	Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengelilik iş yaşamında yalnızlığı anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir.				✓	✓
4	ÖTKEN, A. B.	Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 33(2).	Araştırmamız ortaya koyduğu en önemli sonuçlardan biri psikolojik sahiplenme ile işle ilgili destek ve duygusal destek arasında pozitif bir ilişki olduğudur				✓	✓
5	ŞENTÜRK, F. K. and Y. TEKİN	Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi 7(2).	Örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları performansla aynı yönlü ilişki göstermektedir.	✓				✓
6	Turunç, Ö. and M. Çelik	Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Yönetim ve Ekonomi Dergisi 17(2)	Yapısal Eşitlik modellerinde ölççekler farklı şekli alabilirler				✓	✓





13	KITAPÇI, H. and Ö. C. KANGISIZ	Balikesir University Journal of Social Sciences Institute 17(31).	Anketler farklı gruplarda farklı alt boyut özelliği gösterebiliyor.	V	V	V	V	V	V
14	YUMUŞAK, S., et al.	Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi 4(2): 56-79.	Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında aynı yönlü pek çok ilişki vardır ve anketde bazı sorular kapsandıysa bırakılabilir	V	V	V	V	V	V
15	Altaş, S. S. and H. G. Çekmeceoğlu	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 29(3): 421-439.	Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında aynı yönlü pek çok ilişki vardır.	V	V	V	V	V	V
16	İşcan, Ö. F. and U. SAYIN	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 24(4).	Örgütsel adalet, iş tatmini ve güven arasında pozitif bir ilişki olduğu gösterilmiştir.	V	V	V	V	V	V
17	AĞIRBAŞ, İ., et al.	Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 8(3).	İş tatminin motivasyon faktörleri ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu bulunmuş faktör analizi ile beraber çoklu regresyon analizinde de bulunulmuş	V	V	V	V	V	V
18	ZEWEL, E. and H. Ç. İlker	Suleyman Demireli University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences 20(3).	İş tatmini ile örgütsel Bağlılık arasında tüm alt boyutlarda anlamlı bir ilişki vardır.Mesleki motivasyon bu ilişkiye aracılık etmektedir.	V	V	V	V	V	V



19	ÖZDEMİR, L., et al.	Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi 7(45): 59-69.	Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının artması, iş tatmin seviyelerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkiler. Aşamalı Regresyon Testi ile Aracılık Analizi aracılığıyla çalışanlarında kullanılabilir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Canan, H. and A. Oksay	Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 20(4).	İş tatmini, iş tatmini konularındaki artış/azalış, çalışanların örgütsel bağlılığını artırıp azaltmaktadır. Sonuç olarak örgütsel bağlılık boyutları ile iş tatmini boyutları arasında modellenen bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Özet olarak örgütsel bağlılık düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Yenihan, B.	Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 4(2): 170-178.	Yapılan araştırmalar iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında sebep-sonuç ilişkisine dayalı karşılıklı bir etkileşim olduğunu ortaya koymakta birlikte alan yazındaki bulguların ve görüşlerin önemli bir bölümü iş tatmininin örgütsel bağlılığı olumlu ya da olumsuz etkileme gücüne daha çok sahip olduğunu belirtmektedir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	KUNDAK, Z., et al.	Kocatepe Tıp Dergisi 16(1).	İş tatmini ile motivasyon grup üzerinde değişkenlerden eş yönlü etkilenmektedir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Çakar, N. D. and A. Ceylan	Dogus University Journal 6(1): 52-66.	Örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve zıt yönlü bir ilişki vardır.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	Kuruözüm, A., et al.	Blig Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı 53: 183-198.	İşlel-demografik özelliklerin, imalat sektöründe çalışanların işe bağlılığında etkili olmadığını, hizmet sektöründe çalışanların cinsiyetlerinin ve eğitim durumlarının işe bağlılığı etkilediğini göstermiştir. Eğitim durumu düşük olan hizmet sektörü çalışanlarının işe daha bağlı oldukları bulunmuştur.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

25	BİLGE, H., et al.		Maliye Finans Yaarıları 1(104): 83-104.	İş tatmini ile örgütsel Bağlılık tüm alt boyutlarında birbirleri ile aynı yönde hareket etmektedir. Çalışmada iş tatmini yerine motivasyon kelimesi tercih edilmiştir	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	ARSLAN, R. and K. DEMİRÇİ		Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (43).	Öğrenen Örgüt kültürü ile Örgütsel Bağlılığın tüm alt boyutları arasında aynı yönlü bir ilişki vardır	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	KESEN, M. and K. Nihat		EKEV Akademi Dergisi 58(58): 97-122.	Örgüt kültürü tiplerinden ise pazar kültürünün çalışan performansını artırdığı gözlemlenmiştir. Örgüt kültürünün İKY uygulamaları-çalışan performansı ilişkisinde kısmi ara değişken olduğu görülmüştür.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	AYDIN, Ö., et al.		Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi 2(1).	Örgütsel Bağlılığın duygusal bağlılık boyutunun artırılması, çalışan performansının ve hasta bakım kalitesinin artırılmasında daha etkili rol oynayabilir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	YILDIZ, S., et al.		Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 21(1), 233-249.	Ayrıca çalışanları motive eden faktörlerin öncelikli sıralaması için kendisi, işbirliği, ücret ve çalışma koşulları, amirle ilişkiler, yükselme olanakları ve ödüllendirme şeklinde ortaya çıkmıştır. Örnekleme büyüklüğü hipotezler üzerinde önemli etki gösterebilir	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	Özürku, H., et al.		Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 22(2).	Lider-üye etkileşim düzeyi ile örgüte duygusal ve devamlılık bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı buna karşın normatif bağlılık ile düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır	✓	✓	✓	✓	✓	✓



37	ÇEKMECELİOĞLU, H. G. and G. DİNÇEL	Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 47(47).	İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık tüm alt boyutlarında kurumsal itibari olumlu etkilemektedir. Örneklemlerin alınma saha genişlemesi ile iş tatmini ve Örgütsel Bağlılık ölçeğinin geliştiricilerinden farklı alt boyut özelliği gösterebilmektedir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
38	Korkmaz, O. and E. Erdogan	Ege Academic Review 14(4): 541-557.	Örgütsel Bağlılık çalışan memnuniyeti ile karşılıklı aynı yönlü ilişki içindedir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
39	Yücel, İ. and B. Çetinkaya	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 19(3).	Çalışmanın sonuçları örgütsel sınızm ve örgütsel bağlılık arasında tüm alt boyutlarda anlamlı ilişkilerin var olduğunu göstermiştir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
40	Doğan, S. and Ö. Demiral	Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi(32): 47-80.	İşgörendilerin örgütsel bağlılıklarının sağlanmasında personel gücündürmenin yeri ve önemini vurgulamaktır. Bu doğrultuda, örgütsel bağlılık kavramı,örgütsel bağlılığın unsurları, sınıflandırılması, sonuçları ve personel gücündürme ile ilişkisi ele alınmaktadır.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
41	Boylu, Y., et al.	Finans Politik & Ekonomik Yorumlar 44(511): 55-74.	üniversitenin geneline duyulan bağlılık düzeyinin artmasıyla çalışan birime duyulan bağlılık düzeyinin de artacağı; yine aynı şekilde çalışan birime duyulan bağlılık düzeyinin arttığına üniversitenin geneline yönelik bağlılık düzeyinde de artış olacaktır. Örgütsel Bağlılığın Tüm alt boyutlarının aynı yönlü bir değişim gösterdiği	✓	✓	✓	✓	✓	✓
42	Sevinç, İ. and A. Şahin	Maliye Dergisi 162: 266-281.	Diğer bir anlamıyla hemşireler kuruma karşı bir bağlılık hissetmemektedirler. Doktorlar ise hemşirelere oranla kuruma daha bağlı olduklarını ifade etmişlerdir. 10 yıl ve daha fazla süredir bu hastanede çalışan doktorlar kendilerini kısmen hastanede "aileden birisi gibi" hissetmektedirler. Burada gösteriyorki statü ve örgütte geçirilen süre örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

43	Eroglu, A. H., et al.	Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 16(2).	Devam bağlılığı alt boyutu ile koruma sessizliği alt boyutu ve normatif bağlılık alt boyutu ile koruma sessizliği alt boyutu arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Erkeklerin Örgütsel Bağlılık puanları kadınlardan daha yüksektir.	✓	✓	✓	✓	✓
44	Doğan, S. and A. G. S. KILUÇ	Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi(29).	Eğer bir örgüt işgörenlerini güçlendirmek istiyorsa, öncelikle işgörenlerinin işsel bağlılıklarını sağlamalıdır. İşsel bağlılığın sağlanmasında ise, etkin bir liderlik süreci, etkili bir iletişim ortamı ve karşılıklı güven, amacın uygunluğu ve örgüt kültürünün bu durumu desteklemesi gerekmektedir.	✓	✓	✓	✓	✓
45	İşcan, Ö. F. and A. Nakıtyok	Ankara Üniversitesi Sıvasal Bilimler Fakültesi Dergisi 59(1): 181-201.	Örgütsel bağlılık açısından normatif ve duygusal bağlılığın, örgütsel adalet algısı açısından ise dağıtımsal ve işlemsel adaletin, işgörenin örgütüne olan bağlılığını belirleyen önemli unsurlar olduğunu ve örgütsel bağlılığı fazla olan bireylerin genel iş tatmininin anlamlı, işten ayrılma niyetlerinin ise azaldığını ortaya koymuştur.	✓	✓	✓	✓	✓
46	İşık, O., et al.	Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13, 254 - 265	Örgütsel adaletin devam bağlılığı alt boyutu ile anlamlı ilişkisi tespit edilmişken Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık alt boyutları ile aynı yönlü ilişkinin varlığı saptanmıştır.	✓	✓	✓	✓	✓
47	KAYA, A., et al.	Journal of Kirsehir Education Faculty 15(2).	Yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik ve örgütsel bağlılık algıları bazı değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik ve örgütsel bağlılık algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Erkek yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik algılarının daha yüksek çıkması onların yönetim becerilerinin daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.	✓	✓	✓	✓	✓
48	Sezgin, F.	Eğitim ve Bilim 35(156).						

49	Gürkan, G. Ç.	Yayınlanmamış Tez	Örgütsel Bağlılık Ölçeği orijinal ve Örgüt İklimi Ölçeği orijinal hallerindeki ölçekteki alt boyutlarından farklı davranmıştır. Çalışmada tanımlanan alt boyutların 2*3 ü arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
50	SÖKMEN, A., et al.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 15(1): 43-62.	Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, normatif bağlılık ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Normatif bağlılığın hem duygusal bağlılık hem de devam bağlılığı ile pozitif ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, araştırma sonuçları öğretmenlerin duygusal bağlılığının okullarının destek, başarı ve görev boyutlarıyla da pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
51	Kaya, Y.	Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.	akademisyenlerin duygusal ve devam bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri çalışma biçimlerine göre O,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık gösterirken normatif bağlılık düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemiştir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
52	Özdevecioğlu, M.	Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 18(2).	Örgütsel Bağlılığın tüm alt boyutları ile örgütsel algılanan örgütsel destek arasında anlamlı aynı yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
53	Çetin, F., et al.	Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(25), 61-70.	Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, tüketimsizlik boyutlarından duygusal tüketimin devam bağlılığı ile aynı yönlü, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile ters yönlü ilişki içinde olduğu görülmüştür. Buna göre çalışmanın duygusal bağlamları ile normatif bağlamları azaldıkça ve devam bağlamları arttıkça duygusal tüketim derecelerinin de arttığı görülmektedir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
54	ALPAKUT, S.	Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 32(2).	Öğretilere verilen ödev ve projeler ile sınıfların durumundan olan memnuniyetin en yüksek puana sahip olmasına karşın, teknolojik imkanların etkin faktör olması, çalışmada elde edilen önemli bir bulgudur.	✓	✓	✓	✓	✓	✓







67	Kaplan, M. and D. M. BIÇKES	Journal of Management & Economics 20(2).	İş tatmini ile Psikolojik Sermayenin tüm alt boyutları arasında aynı yönlü bir ilişki vardır.	✓					
68	KAPLAN, M. and D. M. BIÇKES	Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 20(2): 233-242.	İş tatmini ile Psikolojik Sermayenin tüm alt boyutları arasında aynı yönlü bir ilişki vardır.						
69	Keleş, H. N.	Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 3(2).	Pozitif psikolojik sermayenin önemli bir niteliği umut, iyimserlik, öz yeterlik ve dayanıklılık bileşenlerinin her birinin ölçülebilir olması ve verilecek eğitimlerle bireylere kazandırılmasıdır.	✓					
70	Martins, H. and T. Proença	FEP Journal—Economics & Management: Working Paper 471: 1-20.	İş tatmin ölçeğinin orijinal hali	✓					
71	Demir, E., Saatçioğlu, Ö., & İmrol, F.	Demir, E., Saatçioğlu, Ö., & İmrol, F.	İncelenen 788 araştırmadan 340'ında (%43) normallik varsayımlarının test edilmesi gerektiği, fakat bu 340 araştırmanın yarısından fazlasında (%60,9) normallik varsayımlarının test edilmediği tespit edilmiştir. Ayrıca normallik varsayımının test edildiği 133 (%35,1) araştırma belirlenmiş, fakat bu 133 araştırmanın 40'ünde (%30,1) normallik varsayımının hangi yöntem ve tekniklerle incelendiği konusunda herhangi bir bilgi verilmemiştir.					✓	
72	Buitendach, J. H. and S. Rothmann	SA Journal of Human Resource Management 7(1): 1-8.	Çalışanların beyaz veya siyah ırktan olması yaş ve çalıştığı sektörlere göre anlamlı farklılıklar oluşmakta	✓					

73	Akkamış, O.		Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü	25 yaş ve öncesi ve 45 yaş ve sonrası iş tatmini düzeyleri yüksektir. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine.	V						
74	Köröglü, Ö		Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13 (2) 2012, 275 - 289	Ankete katılanların büyük çoğunluğunu genç rehberler oluşturmaktadır. Rehberlik mesleğinin işsizlik risk unsuru yüksek meslek gruplarından birini oluşturması, iş güvencesinin olmaması, çalışma saatlerinin uzunluğu, uzun seyahatler, yaş ilerledikçe sağlık sorunlarının artması gibi birçok neden rehberlik mesleğinin daha çok genç kuşak arasında tercih edilmesine ve olgun yaşlara ulaşan rehberlerin başka seçenekler aramasına neden olabilmektedir. İşletme tatmin ile Dışsal tatmin arasında anlamlı	V						
75	Martins H., Proença, T.		FEP Journal–Economics & Management: Working Paper 471: 1-20.	İş tatmini yapılan çalışmalarda faktör analizi yapmak gereklidir bununla birlikte faktör sayısı ve soru sayısı grubu göre değişiklik gösterebilir	V						V
76	Seyhan, M.		Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü	Örgütsel Bağlılığın tüm alt boyutları birlikte hareket etmektedir.							
77	Sarı D.		Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.	Farklı ölçekler ile iş tatmini ölçme psikolojik sermaye ölçme ile anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Özellikle çok fazla alt boyut bulunduğu sermaye ile birlikte psikolojik sermaye alt boyutları iş tatmini ile boyutları ile ilişkilerinde beraber hareket etmektedir.	V					V	
78	BALDEMİR, E. and B. BOZKURT		SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI DERGİSİ (29): 27-43.	Yapılan eşitlikte çalışma sonrası modelin faktörleri değişebilir							V

79	Kaplan, M. and Ö. Adem	Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 17(1)	Algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki izlenirken, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, örgütsel destek algılamalarının duygusal, normatif ve devam bağlılığını etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır	V	V	V	V
80	ALPER AY, F., et.al.	Journal of International Social Research 8(36).	Akademisyenlerin genel olarak bağlılık düzeyleri orta düzeyde olup, kendi bölümleri/birimlerine olan bağlılıkları üniversiteye olan bağlılıklarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Yaş ve çalışma süresi arttıkça birime ve üniversiteye olan duygusal bağlılık artmaktadır	V	V	V	V

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Gökhan ÖZTÜRK

Uyruğu : T.C.

Medeni Hali : Bekar

E-posta Adresi : gokhanozturk@gmail.com

İletişim. (Telefon) : 5075599201

### EĞİTİM

Lise : Selçuklu Anadolu Lisesi

Ön Lisans : Anadolu Üniversitesi Dış Ticaret

: Anadolu Üniversitesi Web Tasarımı Kodlama

: Atatürk Üniversitesi Adalet

Lisans : Selçuk Üniversitesi Kimya Mühendisliği

: Anadolu Üniversitesi İşletme

: Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri

İlişkileri,

: Atatürk Üniversitesi Sosyal Hizmet

Yüksek Lisans : Selçuk Üniversitesi Endüstri Mühendisliği

### YABANCI DİL

İngilizce : İngilizce. (İleri Düzey )