



BEDENSEL ENGELLİLER İLE BEDENSEL ENGELLİ OLMAYANLARDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ: KAMUDA BİR ARAŞTIRMA



M.Ersan TOKOĞLU¹ Belgin AYDINTAN² Mustafa POLAT³ Serhat BURMAOĞLU⁴

ÖZET

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini konuları işletmeler için değer katan uygulamalardır. Bu kapsamda tüm çalışanların dikkate alınması önemlidir. Bu araştırmanın amacı 2009 yılı itibariyle DSİ Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan bedensel engellilerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi, ölçülmesi ve bedensel engelli olmayan DSİ çalışanları örnekleme ile karşılaştırılmasıdır. Sonuçta bedensel engelliler ile engelli olmayanlar arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini toplam puanları açısından anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Alt boyutlara ilişkin değerlendirmelerde ise yan ödemeler ve performansa bağlı ödüller puanları açısından anlamlı bir fark gözlenmiştir. Sonuçlar detaylı olarak sonuç ve değerlendirme bölümünde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Bedensel Engelli, İş tatmini, Örgüte bağlılık, Çalışma Hayatı

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION SUBJECTS AT HANDICAPPED AND NON-HANDICAPPED PERSONNEL: A STUDY ON PUBLIC ORGANIZATION

ABSTRACT

Organizational Commitment and Job Satisfaction are value added activities for firms. So taking consideration of all employees is very important subject. The purpose of this study is to investigate and to measure the organizational commitment and job satisfaction levels of

¹ Kara Harp Okulu Dekanlığı. LAGEM. Bakanlıklar Ankara. ersan_tokoglu@yahoo.com

² Yrd. Doç. Dr. Gazi Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. İşletme Bölümü Öğretim Üyesi. Beşevler Ankara. belginaydintan@gmail.com

³ Dr., Kara Harp Okulu Dekanlığı. Sistem Yönetim Bilimleri Bölümü. Bakanlıklar Ankara. mpolat@kho.edu.tr

⁴ Dr., Kara Harp Okulu Dekanlığı. Sistem Yönetim Bilimleri Bölümü. Bakanlıklar Ankara. sburmaoglu@kho.edu.tr



physically handicapped sampled from the General Directorate of State Hydraulic Works, and to compare these findings to a sample of non-handicapped in the same organization. With this purpose the relationship between job satisfaction and organizational commitment and measurements of these two attitudes were made in light of several demographic variables. Finally, a significant difference cannot be determined between handicapped and non-handicapped on organizational commitment and job satisfaction total points. A statistically significant difference between handicapped and non-handicapped has been found on fringe-benefits and performance-based-discharge sub-sections. Results are discussed detailed in result and evaluation section.

Keywords: Handicapped, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Life

GİRİŞ

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

Bir birey çalışarak hayatını devam ettirecek maddi gelir elde eder, bu yaşamsal bir zorunluluktur. Bunun yanında çalışmanın maddi yapısının ötesinde de bireyin çalışmaya ihtiyacı vardır. Çalışma, bu anlamıyla bireyler için sosyal ilişkiler geliştirme ve bireyin kendisini sosyal anlamda tatmin etmesi ile de ilgili bir kavramdır. Çalışanların kişisel doyumu, işlerinden dolayı mutlu olması gibi faktörler birey-aile ve birey-toplum ilişkilerini düzenleyecek ve sosyal bir varlık olarak insanın toplumla uyumunu artıracak özellikler taşımaktadır.

Engelliler için çalışmanın anlamı ise daha özeldir. Çalışan engelli kendisini topluma daha çok katılan ve ekonomik olarak özgür olan bir birey olarak görmekte, hatta çalışma, sonradan engellilik vasfı kazananların rehabilitasyon ve tedavi süreçlerinde etkili bir yöntem olarak da kullanılmaktadır. Bütün bu faydalarının yanında çalışma hayatının engelliler açısından zorlukları da vardır. Çalışma yaşamında engelliler birçok güçlüklerle karşılaşmakta ve sosyalleşme yolunda işe alımlar başta olmak üzere iş yaşamı süresince birçok konuda ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

Hukuki bir sorumluluk olmasının ötesinde sosyal sorumluluk çerçevesinde hareket eden ve bunu inanarak yapan örgütler engellilerin çalışma yaşamını kolaylaştırıcı bir takım



tedbirler almaktadır. Ancak engelli istihdamına hukuki bir zorunluluğun ötesinde bir anlam veremeyen işletmeler açısından engelliler örgütün hedef/amaçlarına ulaşmada gerçek birer engel olarak algılanabilmektedir. Bu durumda örgütlerin bedensel engelli istihdam etmeleri bedensel engelliler açısından bir rehabilitasyon iken, aynı zamanda bu durum bazı örgütlerin bedensel engellilik ile ilgili düşüncelerinin rehabilitasyonu da olmaktadır.

Yazarları bu araştırmanın yapılmasına iten temel neden; bedensel engellilerin iş yaşamlarını etkileyen güçlüklerin yalnız işyeri ve işten kaynaklanan engeller olmadığı ve böylelikle bedensel engellilerin sorunlarına daha geniş çerçeveden bakmanın onların sorunlarına kaynaklık eden bütün etmenleri daha iyi analiz edecek bütüncül bir bakış açısı sağlayabileceği düşüncesidir. Bu bağlamda; çalışmanın konusu bedensel engellilerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi, ölçülmesi ve bedensel engelli olmayanlarla karşılaştırılmasıdır. Çalışmanın amacı ise, bedensel engelliler esas alınarak çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarını incelemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için yapılacak araştırmada aşağıdaki araştırma sorularına cevap bulunması hedeflenmektedir:

- Bedensel engellilerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile bedensel engelli olmayanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
- Bedensel engellilerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri; yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, aile gelir durumu gibi demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmacılar tarafından bugüne kadar yurt içinde ve dışında örgütsel bağlılığın iş tatminine etkisi de dâhil olmak üzere, farklı değişkenlerle ilişki ve etkileri incelenmiş olmasına rağmen Türkçe yazında engellilerin organizasyonlara bağlılıklarının iş tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili ve bu konunun engelli olan/olmayan karşılaştırılmasını kapsayan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle elde edilecek sonuçların örgütler, bedensel engelliler ile ilgili kamu kurumları ve bu konuda araştırma yapmak isteyen diğer araştırmacılar açısından önemli olabileceği düşünülerek çalışma yürütülmüştür.

Çalışmanın birinci bölümünde teorik çerçeveye yer verilmiş, ikinci bölümde araştırmanın tasarımı ve sonuçları ele alınmış ve son bölümde de araştırmanın bulguları yorumlanmıştır.

TEORİK ÇERÇEVE

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini işletmelerin daha etkin ve verimli çalışmalarında önemli değişkenler olarak görülmüş ve bu nedenle her iki konuda da geniş çaplı araştırmalar yapılmış ve önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışmalarda genel olarak iş tatmini yüksek çalışanların örgütlerine daha yüksek düzeyde bağlılık sergiledikleri ve daha yüksek düzeyde olumlu performans sergiledikleri tespit edilmiştir. Bu nedenle örgütlerine daha yüksek düzeyde bağlılık duyan işgörenlerin örgütleri açısından değerli ve gerekli birer kaynak konumunda oldukları ifade edilebilir.

İş tatminine ilişkin ilk sistematik bilgiler 1930'lu yıllara dayanmaktadır (Agho vd., 1993). İş tatmini genel anlamıyla çalışanların işlerinden mutlu olma derecesi, işe karşı gösterdikleri tepki, beklentileri ve algıları arasındaki fark veya içsel ve dışsal olumlu ya da



olumsuz hislerinin ifade edildiği bir kavram olarak tarif edilmektedir (Mrayyan, 2005; Weiss, 2002; Odom vd., 1990; Samad, 2006). İş tatmini çalışanın mutluluğunu artırmakla beraber, çalışanın işine bağlanması, verimli çalışması, defolu ve hatalı ürün oranının azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçlara ulaşılmasını desteklemektedir (Querstein vd., 1992).

İş tatmini ile ilgili yazında üç teorik çerçeve gözlenmiştir. Birinci çerçeve, iş tatmini içerik teorilerine dayandırılır. Buna göre içerik teorileri bireyin içinden kaynaklanan faktörler olan içsel faktörlere ağırlık verir. İkinci çerçeve, iş tatminini süreç teorilerine dayandırarak bireyin dışından kaynaklanan faktörler olan dışsal faktörlere ağırlık verir. Üçüncü teori ise sosyal ve bilişsel yapı teorisidir. Her bir teori, çalışanların iş tatmini düzeylerini anlamaya çalışmak için yöneticilerin göz önüne alması gereken faktörleri inceler. Başka bir deyişle, teoriler iş tatmin düzeyini yükseltmek için yöneticilerin karşılaştıkları önemli durumları açıklamaktadır (George ve Jones, 1996: 73).

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

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı tek boyutlu bir kavram olarak ele almamışlar, ilk olarak duygusal bağlılık ve devam bağlılığı kavramlarını içeren iki boyutlu bir ölçek hazırlamışlardır. Daha sonra bu ölçeğe normatif bağlılık kavramını da eklemiştir. Böylece ölçek üç boyutlu hale gelmiştir (Çakır, 2006: 77). Üç boyutun kapsamı ise şu şekildedir:

• **Duygusal Bağlılık:** Örgütsel bağlılığın ana yaklaşımlarından biri, örgütsel bağlılığı duygusal bağlanma olarak görmektedir. Daha özel olarak duygusal bağlılıkla çalışan birey, örgütüyle özdeşim kurar ve bu nedenle, örgütün hedeflerini izlemeye bağlılık gösterir (Mowday vd., 1982).

• **Devam Bağlılığı (Zorunlu Bağlılık):** Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak olan maliyetin farkındalığıyla ilgilidir. Örgütle asıl bağı devamlılık bağlılığına dayanan çalışanlar, böyle yapmaları gerektiği için örgütte kalmaktadırlar. Devam bağlılığı, çalışanın bir örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, oradan ayrılmanın maliyetinden daha yüksek ise yeni iş bulma olasılığı düşük ise çalışanlar o örgüte bağlanır. Bu yaklaşımda maliyete göre daha fazla ödül görmek, daha fazla örgütsel bağlılık demektir.

• **Normatif Bağlılık (Ahlaki Bağlılık):** Çalışanların örgütte kalma ile ilgili sorumluluk duygularını yansıtır. Çalışan bireylerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım eder (Çakır, 2006: 78). Normatif bağlılık çalışmaya devam etme zorunluluğu hissini yansıtmaktadır. Yüksek düzeyde normatif bağlılığı olan çalışanlar, örgütte kalma zorunluluğu hissederler (Meyer ve Allen, 1991:66).

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalarda iş tatmininin değişik örgütsel bağlılık tipleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Genel olarak bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Yıldırım ve Akar, 2008).



Jenkins ve Thomlinson (1992) duygusal bağlılık ve iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki belirlemiştir. DeCottis ve Summers (1987), Hellman ve McMillan (1994), Sagar (1994), Jamal ve Badawi (1995), Harrison ve Hubbard (1998), Bhuian ve Abdol-Muhmin (1997), Yavaş ve Bodur (1999), Yousef (2001) ve Yousef (2002) iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Gül vd. (2008) yaptıkları analiz neticesinde iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir korelasyon tespit etmiştir ($r=0.267$, $p<0.01$). Bütün bu çalışmalardan hareketle işinden tatmin olan bir çalışanın örgütsel bağlılığının da fazla olmasının beklenen bir durum olduğu ifade edilebilir.

Yazında iş tatmini ve örgütsel bağlılık konularında birçok alanda ve birçok farklı ölçek kullanılarak çalışma yapıldığı görülmeye karşın, yapılan araştırmalara göre bedensel engellilerin araştırma evrenine dahil edildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın yazına bu yönde bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

ARAŞTIRMANIN TASARIMI VE UYGULANMASI

Araştırmanın konusu 2009 yılı itibariyle DSİ Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan bedensel engellilerin iş tatmini ve örgüte bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi, ölçülmesi ve bedensel engelli olan çalışanlar ile bedensel engelli olmayan DSİ çalışanları örneklemine karşılaştırılmasıdır. Araştırmada istatistikî analiz için SPSS 12 paket programı kullanılmıştır.

Belirlenen araştırma amacına ulaşmak üzere araştırmada test edilen hipotezler şu şekildedir:

- *H1*: Bedensel engelli olan çalışanlar ile bedensel engelli olmayan çalışanlar arasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık toplam puanları açısından anlamlı bir fark bulunmaktadır.
- *H2*: Bedensel engelli olan çalışanlar ile bedensel engelli olmayan çalışanlar arasında iş tatmini alt boyutları açısından anlamlı bir fark bulunmaktadır.
- *H3*: Bedensel engelli olan çalışanlar ile bedensel engelli olmayan çalışanlar arasında örgütsel bağlılık alt boyutları açısından anlamlı bir fark bulunmaktadır.
- *H4*: Bedensel engelli olan çalışanlarda yaş arttıkça ve aile geliri arttıkça örgütsel bağlılık ve iş tatmini puanları artmaktadır.
- *H5*: Eğitim durumu ve medeni durum örgütsel bağlılık ve iş tatmini açısından fark yaratmaktadır.

Araştırma evrenini bedensel engelli ve bedensel engeli olmayan DSİ çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın uygulama aşamasında veriler belirlenen örneklemde anket yolu ile toplanmıştır. Veri toplamak amacıyla demografik bilgiler, iş tatmini ve örgütsel bağlılık anketleri kullanılmıştır. Araştırmanın verileri literatürden derlenen Anket Formu içerisindeki 72 ve 75 sorudan oluşmaktadır. Anket, 36 soruluk Spector'ın İş Tatmini Ölçeği; 24 soruluk Allen Meyer'in Örgüte Bağlılık Ölçeği ve bedensel engelliler için 15, bedensel engelli olmayanlar için 12 soruluk demografik özellikleri ölçen sorudan oluşmaktadır. Bedensel engellilere; bedensel engelli olmayanlardan farklı olarak engellilik çeşidini ve düzeyini belirlemeye yönelik ek üç soru daha sorulmuştur.

Kullanılan anketler tüm bedensel engelli çalışan ile bedensel engeli olmayan 416 DSİ çalışanına posta yolu ile gönderilmiş ve bedensel engellileri için %57.74, bedensel engelli



olmayan çalışanlar için %59.13 dönüş oranı elde edilmiştir. İstatistiksel olarak analizlerin yürütülmesinde yeterli bir miktar olarak görüldüğünden analiz aşamasına geçilmiştir.

İş tatminini ölçmek için yazında birçok farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler arasında en çok bilinen ve yaygın olarak kullanılanlar; Smith ve diğerlerinin (1969) beş boyutu (ücret, iş, terfi, amirler ve iş şartları) dikkate aldığı İş tanımlama Endeksi (Job Descriptive Index), Hackman ve Oldham'ın (1974) 9 boyutu (ücret, terfi, amirler, ek imkanlar, ödül, işleyiş prosedürleri, iş arkadaşları, işin içeriği/tanımı ve iletişim) barındıran İş Tatmini Anketi (The Job Satisfaction Survey), Weiss ve diğerleri (1967)'nin 20 boyutu ölçmeyi amaçladıkları Minnesota Doyum Anketi (The Minnesota Satisfaction Questionnaire) ve son olarak Spector'ın 9 boyutu ihtiva eden iş tatmini ölçeği kullanılmaktadır. Bu araştırmada iş tatminini ölçmek amacıyla Spector'ın iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Spector iş tatmini ölçeğini 1'in tam doyumuzluk, 5'in de tam doyumunu temsil ettiği beşli Likert tipi ölçek kullanarak dokuz farklı boyutu (Ücret, Terfi, Yönetim, Yan Ödemeler, Performansa Bağlı Ödüller, Çalışma Şartları, İş Arkadaşları, İşin Kendisi, İletişim) ölçekler şeklinde tasarlanmıştır. Dokuz ayrı boyut; ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler, performansa bağlı ödüller, çalışma şartları, eşit düzeyde çalışanlar, işin doğası ve iletişimidir. Ölçekte her bir faktör için dört madde (soru) yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer'in 3 boyutlu örgütsel bağlılık anketi ile ölçülmüştür. Bu üç boyut duygusal, zorunlu ve normatif bağlılıktır. Her üç boyut sekizer sorudan oluşmaktadır. Ankette toplam 24 soru vardır.

Tablo-1 Güvenirlik Analizi

Çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerine ilişkin güvenirlilik katsayıları Tablo-1'de görülebileceği gibi hesaplanmış ve 0,7 den büyük olması sebebi ile güvenilir oldukları belirlenmiştir (Kalaycı, 2008:405).

Çalışmada elde edilen verilere normallik testleri yapılmış olup, normal dağılım gösteren veri setlerinde parametrik testler, normal dağılım göstermeyen veri setlerinde ise parametrik olmayan testler kullanılmıştır. İki gruplu karşılaştırmalarda Student t testi ve Mann-Whitney U testi, üç ve daha fazla gruplu karşılaştırmalarda ise Benferonni düzeltmeli Kruskal-Wallis H testi tercih edilmiştir.

Analiz için yapılan bu veri tanzim işlemlerinden sonra sıra hipotezler test edilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Tablo-2 Ölçek Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

Birinci hipotezin test edilmesi ile Tablo-2'de görülebileceği gibi örgütsel bağlılık puanları açısından bedensel engelli olanlar ile olmayanlar arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Toplam iş tatmini puanları açısından da 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark görülmemiştir. Sonuçta seçilen örnekleme bedensel engelli olanlar ile bedensel engelli olmayanlar arasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık toplam puanları açısından anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo-3 İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılması



İkinci hipotezin test edilmesi ile bedensel engelli olan çalışanlar ile bedensel engelli olmayan çalışanlar arasında iş tatmini alt boyutları açısından yalnızca tabloda görülen iki alt boyut için anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Tablo-3’de de görülebileceği gibi iş tatmini alt boyutları açısından yan ödemelerin ve performansa bağlı ödüllerin bedensel engelli olan grupta bedensel engelli olmayanlara nazaran daha yüksek bir etki yaratabileceği ve bu konuda daha hassas düşündükleri görülebilmektedir. Sonuçta ikinci hipotezin yalnızca yan ödemeler ve performansa bağlı ödüller açısından geçerli olduğu ve kabul edildiği diğer alt boyutlar için reddedildiği ifade edilebilir.

Tablo-4 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Tablo-4’de görülebileceği gibi örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları açısından bedensel engelli olan çalışanlar ile bedensel engelli olmayan çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Yani örgüte bağlılık anlamında engelli çalışan olmak bir fark yaratmamaktadır. Üçüncü Hipotez bu nedenle reddedilmiştir.

Tablo-5 Yaş ve Gelire Bağlı Olarak Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi

Araştırmada yaş ile örgüte bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Tablo-5). Yaş ile iş tatmini, toplam gelir ile örgütsel bağlılık ve toplam gelire iş tatmini arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olması da alanyazınla desteklenebilecek rasyonel bir sonuç olarak görülebilir. Dördüncü hipotez yalnızca yaş ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin varlığı nedeniyle kabul edilmiş diğer durumlar için reddedilmiştir.

Beşinci hipotezin ölçülmesi maksadıyla bedensel engelli ve bedensel engelli olmayan grup verileri yeniden tanzim edilmiştir. Öncelikle medeni durum ile ilgili olarak farklılık araştırılmıştır. Bedensel engellilerde örgütsel bağlılık alt boyutlarında ve toplam puanında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Bedensel engelli olmayan gruptan evli olanlarla olmayanlar arasında yapılan Mann-Whitney U testinde duygusal bağlılık ($z=-2.505$, $p=0.012$) ve toplam örgütsel bağlılık puanlarının ($t=-2.510$, $p=0.012$) farklı olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. ($p<0,05$) Diğer örgütsel bağlılık boyutlarında ise iki grup arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Medeni duruma göre iş tatmini alt boyutları Mann-Whitney U testi ile analiz edildiğinde ise bedensel engellilerde Yönetim alt boyutu ($z=0.030$, $p=0.029$) ve İşin Kendisi alt boyutu nda ($z=0.026$, $p=0.025$) anlamlı bir farklılık gözlenmiş, diğer alt boyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Bedensel Engelli olmayanlarda ücret ($z=-2.196$, $p=0.028$), çalışma şartları ($z=-2.271$, $p=0.023$), iş arkadaşları ($z=-3.062$, $p=0.002$), işin kendisi ($z=-2.605$, $p=0.009$) ve toplam iş tatmini boyutlarında ($z=-3.395$, $p=0.001$) anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. ($p<0,05$)

Eğitim durumuna göre yapılan karşılaştırmalı analizde ise gruplar ortaöğretim ve altı, 2 yıllık yüksek öğretim ve 4 yıllık yüksek öğretim ve üstü diye 3 gruba bölünmüştür. Analizler Kruskal-Wallis H testi kullanılarak icra edilmiştir. Örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları dikkate alındığında bedensel engelli grubunda anlamlı bir fark gözlenemezken bedensel engelli olmayan grupta ortaöğretim ve altı grubu ile diğer gruplar



arasında normatif bağıllık alt boyutunda (KWH=20.994 $p<0.05$) ve toplam örgütsel bağıllık boyutunda (KWH=14.476 $p=0.001$) anlamlı farklılıklar gözlenmiştir

İş tatmini ve alt boyutları açısından eğitim sınıflandırması dikkate alınarak yapılan analiz neticesinde ise engelli olan grupta yine anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Engelli olmayan grupta ise ücret (KWH=12.581 $p=0.002$), işin kendisi (KWH=12.327 $p=0.002$), yan ödemeler (KWH=6.511 $p=0.039$) ve toplam iş tatmini (KWH=6.760 $p=0.034$) boyutlarında anlamlı fark gözlenmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmanın hipotezleri incelendiğinde birinci ve üçüncü hipotezlerin tamamen reddedildiği, diğer hipotezlerin ise kısmen kabul edildiği görülmektedir.

Bedensel engelli olmanın özellikle iş tatmini boyutları açısından bakıldığında, yan ödemeler ve performansla ilgili ödüller anlamında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu görülmüştür. Engelli olanların yan ödemeler ve performansla ilgili ödüller boyutlarından elde ettikleri puanlar engelli olmayanlardan daha düşük olduğu analizlerde ortaya çıkmaktadır. Bu durumun geliştirilmesinin işletmelerde iş tatminini artırabileceği açıktır. Araştırmanın yapıldığı DSİ kurumu bu açıdan incelenmiş ve bu kurumun çalışanlarının özellikle arazi tazminatı adında yan ödemeler aldığı, ancak engelli çalışanların bu tür yan ödemelerden yararlanmadığı görülmüştür. Bu durum engelliler ile engelli olmayanlar arasında eşitsizlik yaratmaktadır. Bu nedenle özellikle yan ödemeler ve performansla ilgili ödüller konularında elde edilen bu sonuç, engellilerin iş tatminini artırmak amacıyla örgütler açısından değerlendirilmesi gereken önemli bir olgu olarak ifade edilebilir.

Ayrıca bütün kurumlarda olduğu gibi bu kurumda da performansın değerlendirilmesinde sicil gibi klasik yöntemlerin kullanıldığı anlaşılmaktadır. İşe alınmış olması engelli personel açısından yeterli görüldüğünden işgücü kayıp oranına göre ölçülen bir performans değerlendirilmesi söz konusu olmamaktadır. Bunun sonucunda da iş tatmini diğer boyutlarında engelli olmayan çalışanlarla aynı derecede engelliler işlerinden tatmin olmalarına rağmen özellikle yükselme, terfi ve kariyer planlamasında ön plana çıkan performans değerlendirmesinin engelli insan kaynağı için ve engellilerin lehine yeniden değerlendirilmesi gereğini ortaya koymaktadır.

Bedensel engelli olan çalışanlarda yaş arttıkça örgütsel bağıllık puanları artmaktadır. Yaş ile örgütsel bağıllık arasında pozitif bir ilişki yazındaki engelli olmayanlar açısından benzer bulgularla desteklenen bir sonuçtur. Engelliler açısından ise bu durum daha özel bir değerlendirmeye muhtaçtır. Çünkü, çalışan engelliler iş değişikliği açısından daha az şansa sahip olmaktadır. Bu nedenle bağıllık davranışının kıdemle birlikte artması zorunlu bağıllığın bir ifadesi olarak karşılığını bulmaktadır. Bedensel engellilerdeki zorunlu bağıllığın ortalamasının diğer bedensel engelli olan ve olmayan tüm örneklemdeki tüm bağıllık düzeylerinden daha yüksek olması bu sonucu destekler mahiyettedir (Tablo-4).

Bedensel engelli olmayanlarda; duygusal bağıllık ve toplam örgütsel bağıllık puanları evli grubunda anlamlı derecede yüksek görülmektedir. Bu sonuç çalışanın kariyer



yolculuğundaki riskleri ele alma biçiminde bazı çekinceler taşıdığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bedensel engelli olmayanlarda ; zorunlu bağlılık, normatif bağlılık, toplam örgütsel bağlılık puanları, 4 yıl ve üzeri eğitim grubunda diğer iki gruba göre anlamlı derecede düşük görülmektedir. Bu sonuç eğitilmiş çalışanların iş değiştirme şanslarının daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Ücret, işin kendisi ve toplam iş tatmini puanları ortaöğretim ve altı grubunda diğer iki gruba göre puanlar anlamlı derecede yüksek görülmektedir. Bu sonuç eğitim seviyesi düşük çalışanların yaptıkları işe ve aldıkları ücrete karşı hassas olduklarını göstermiştir.

Sonuç olarak DSİ Genel Müdürlüğü örnekleminde yürütülen bu çalışma ile bedensel engelli çalışanlar ile bedensel engelli olmayan çalışanlar için iş tatmini ve örgütsel bağlılık kapsamında çeşitli farklar tespit edildiği, bu farkların genellikle bedensel engelliliğin toplumdaki algısına paralel olarak kısıtlı olmalarından kaynaklandığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, performans değerlendirme kriterlerinin bedensel engelli olanlarda ve olmayanlarda aynı form ve kalıplar üzerinden yürütülmesinin ücret ve performansa bağlı ödüllerin paylaşımında bedensel engellilerin aleyhine bir durumu beraberinde getirdiği görülmektedir.

Benzer çalışmaların özellikle kamu ve özel sektörlerde ayrı ayrı olmak üzere yürütülmesinin, bedensel engelli-bedensel engelli olmayan çalışanların iş yaşamlarının birlikte daha doğru bir düzelemede daha doğru bir yaklaşımla ele alınmasını sağlayacağı değerlendirilmektedir. Kısıtlı sayıda personel ile yürütülen bu çalışmaya benzer çalışmaların daha fazla sayıda bedensel engellilerin çalıştığı sektörlerde (sağlık, çağrı merkezleri, operatörlük gibi) yürütülmesinin daha anlamlı sonuçlar elde etmeye katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

AGHO A., MUELLER, C. ve PRICE J. (1993) “Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model”, Vol:46, No:8, 1007-1027.

BHUIAN S.N. ve ABDUL-MUHMIN A.G. (1997) “Job Satisfaction and Organizational Commitment Among ‘Guest-Worker’ Salesforces: The Case of Saudi Arabia” Journal of Global Marketing. Vol:10, No:3, 27-44.

ÇAKIR, B. (2006) “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir.

DECOTIIS T.A. ve SUMMERS T.P. (1987) “A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment” Human Relations. Vol:40, No:7, 445-470.

GEORGE, Jennifer, JONES Gareth (1996) Understanding And Managing Organizational Behaviour, Addison-Wesley Publishing Group.



GÜL H., OKTAY E., GÖKÇE H. (2008) “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler:Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” Akademik Bakış. No:15, 1-11.

GÜNEY, Salih (2008) Davranış Bilimleri, 4.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

HACKMAN J.R. ve OLDHAM G.R. (1974) “The Job Diagnostic Survey:An Instrument for The Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Project” Technical Report No:4. Department of Administrative Sciences, Yale University.

HARRISON J.K. ve HUBBARD R. (1998) “ Antecedents to Organizational Commitment Among Mexican Employees of a US Firm in Mexico” The Journal of Social Psychology. Vol:138, No: 5, 609-623.

HELLMAN C. Ve MCMILLAN W.L. (1994) “Newcomer Socialization and Effective Commitment” The Journal of Social Psychology. Vol:134, No:2, 6-23.

JAMAL M. Ve BADAWI J. (1995) “Job Stres ‘Type A’ Behaviour and Employees’ Wellbeing Among Muslim Immigrants in North America: A Study on Workforce Diversity” International Journal of Commerce&Management. Vol:5, No:4, 6-23.

JENKINS M. ve THOMLINSON R.P. (1992) “Organizational Commitment and Job Satisfaction As Predictors of Employee Turnover Intentions” Management Research News. Vol:15, No:10, 18-22.

KALAYCI Ş. (2008) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 3. Baskı. Asil Yayın Dağıtım A.Ş. Ankara.

MEYER, J.P. ve ALLEN, N.J. (1991) “A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review, 1, 1, 61–89.

MOWDAY, R, T, PORTER, L, W. STEERS, R, M (1982) Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, New York, Academic Press.

MRAYYAN M.T. (2005) “Nurse Job Satisfaction and Retention:Comparing Public to Private Hospitals in Jordan” Journal of Nursing Management. Vol:13. 40-50.

ODOM R.Y., BOXX W.R., DUNN M.G. (2000) “Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction and Cohesion” Public Productivity and Management Review. Vol:14, No:2, 157-168.

PINAR İ., KARMAŞAK R., BULUTLAR F. (2008) “İş Tatminini Oluşturan Boyutların Toplam Puan Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma” İstanbul Üniv.İşletme Fakültesi Dergisi. Vol:37, No:2, 151-166.



QUERSTEIN V. MCAFEE R.B., GLASSMAN M. (1992) “The Situational Occurences Theory of Job Satisfaction” Human Relations. Vol:45, No:8, 859-873.

SAGAR J.K. (1994) “A Structural Model Depicting Salespeople’s Job Stress” Journal of The Academy of Marketing Science. Vol:22, 74-84.

SAMAD S. (2006) “Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors” The Journal of American Academy of Business. Vol:8, No:2, 113-119.

SMITH P.C., KENDALL L.M., HULIN C.L. (1969) “The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement” Chicago Illinois, RAND McNally.

WEISS H.M. ve diğerleri (1967) “Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation” Manual fort he Minnesota. Satisfaction Questionnaire, University of Minnesota Industrial Relations Center No:22.

WEISS H.M. (2002). “Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences” Human Resource Management Review. Vol:12, 173-194.

YAVAŞ U. ve BODUR M. (1999) “Satisfaction Among Expatriate Managers:Correlates and Consequences” Career Development International. Vol:4, No:5, 261-269.

YILDIRIM Y.T. ve AKAR C. (2008) “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler:Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması” Gazi Üniv. İİBF Dergisi. 10/2, 97-113.

YOUSEF D.A. (2001) “Islamic Work Ethics:A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross Cultural Context” Personel Review. Vol:30, No:2, 152-169.

YOUSEF D.A. (2000) “The Interactive Effects of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Attitudes Toward Organizational Change:A Moderated Multiple Regression Approach” International Journal of Stress Management. Vol:7, No:4, 289-303.



BEDENSEL ENGELLİLER İLE BEDENSEL ENGELLİ OLMAYANLARDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ: KAMUDA BİR ARAŞTIRMA

(TABLOLAR EKİ)

Ölçek	Cronbach Alfa	Madde sayısı
Toplam Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0.875	24
Toplam İş Tatmini Ölçeği	0,778	36

Tablo-1 Güvenirlilik Analizi

							t testi	
		n	Ort.	Min.	Maks.	ss	t	p
Örgüte bağlılık	Bedensel Engelli	41	75.3	43.0	112.0	14.7	0.213	0.831
	Bedensel Engelli Değil	246	74.7	29.0	120.0	17.7		
Toplam İş tatmini	Bedensel Engelli	41	111.2	74.0	138.0	15.1	1.199	0.231
	Bedensel Engelli Değil	246	108.0	60.0	159.0	16.2		

Tablo-2 Ölçek Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

								Mann-Whitney U	
		n	Ort.	Min.	Maks	ss	Sıra Ort.	z	p
Yan Ödemeler	Bedensel Engelli	41	10.7	5.0	17.0	2.4	178.6	-2.908	0.004*
	Bedensel Engelli Değil	246	9.5	4.0	19.0	2.9	138.2		
Performansa Bağlı Ödüller	Bedensel Engelli	41	12.3	4.0	20.0	3.3	168.9	-2.088	0.037*
	Bedensel Engelli Değil	246	11.2	4.0	19.0	3.4	139.8		

Tablo-3 İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

								Mann-Whitney U	
		n	Ort.	Min.	Maks.	ss	Sıra Ort.	z	p
Duygusal Bağlılık	Bedensel Engelli	41	25.3	10.0	40.0	7.1	146.9	-0.241	0.81
	Bedensel Engelli Değil	246	25.0	9.0	40.0	7.6	143.5		
Zorunlu Bağlılık	Bedensel Engelli	41	25.4	13.0	39.0	7.7	145.6	-0.136	0.892
	Bedensel Engelli Değil	246	24.9	8.0	40.0	8.2	143.7		
Normatif Bağlılık	Bedensel Engelli	41	24.6	10.0	37.0	6.1	144.0	-0.004	0.997
	Bedensel Engelli Değil	246	24.8	8.0	40.0	7.2	144.0		

Tablo-4 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılması



17	İşteyken yaptığım şeylerden hoşlanıyorum								
18	Bu kurumun hedefleri benim için net değil								
19	Aldığım ücrete göre kurumum tarafından takdir edilmediğimi düşünüyorum								
20	İnsanlar burada diğer kurumlardakiler kadar hızlı bir biçimde ilerlemektedirler								
21	Yöneticim astlarının düşüncelerine az ilgi göstermektedir								
22	Aldığımız yan ödemeler eşitlikçidir								
23	Burada çalışanlar için az ödül var								
24	İş yüküm oldukça fazla								
25	İş arkadaşlarımın arasında mutluyum								
26	Kurumumda neler olup bittiği hakkında bir şey bilmediğimi sıkça hissediyorum								
27	İşimi yaparken gurur duygusu hissediyorum								
28	Ücret artışları için sahip olduğum olanaklardan memnunum								
29	Almamız gereken fakat ödenmeyen yan ödemeler var								
30	Yöneticimi seviyorum								
31	Fazla evrak (yazışma) yoğunluklu işe sahibim								
32	Çabalarımın gerektiği gibi ödüllendirildiğini düşünmüyorum								
33	Terfi için sahip olduğum olanaklardan memnunum								
34	İş yerinde çok fazla tartışma ve kavga var								
35	İşim zevklidir								
36	Kurumda iş bölümleri tam olarak açık değil								