

## ÇALIŞAN BEDENSEL ENGELLİ BİREYLERİN YAŞAM TATMİNİ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

### EXAMINING LIFE SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION LEVELS OF THE EMPLOYED INDIVIDUALS WITH PHYSICAL DISABILITIES

<sup>1</sup>Erdi KAYA, <sup>2</sup>Fikret SOYER, <sup>3</sup>İhsan SARI

e-mail: [kaerdikaya@gmail.com](mailto:kaerdikaya@gmail.com)

#### ÖZET

Çalışan bedensel engelli bireylerde örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerinin incelenmesidir. 84'ü erkek, 38'i kadın olmak üzere toplam 122 bedensel engelli gönüllü olarak araştırmaya katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve Yaşam Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 15 (Statistical Pack ages for the Social Sciences) bilgisayar programı kullanılmıştır. Verilerin çözüm ve yorumlanmasında, Kolmogorov-Smirnov testi, t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Gruplar arası farkı belirleyebilmek için post hoc analizi olarak Tukey testi kullanılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre demografik özellikler açısından bazı anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş tatmininin yaşam tatmini ile anlamlı olarak korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir. Yaşam tatmini, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde ise örgütsel bağlılık ve iş tatmininin yaşam tatmini ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Çalışan engelli bireylerin iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça yaşam tatminlerinin de artabileceği ifade edilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel bağlılık, iş tatmini, yaşam tatmini, bedensel engelli

#### ABSTRACT

There fore, the purpose of this study is examining organizational commitment, job satisfaction and life satisfaction levels of the persons with disabilities. For this purpose, 122 physically disabled persons, 84 of which are male and 38 are female, have participated to this research voluntarily. Organizational Commitment Scale, Job Satisfaction Scale and Satisfaction with Life Scale were used as data collection tools. SPSS 15 (Statistical Package for the Social Sciences) software was used for data analysis. Kolmogorov-Smirnov test, t-test and ANOVA test were used for data analysis and interpretation. Tukey test was used as post hoc analysis for determining between-groups difference and significance level was defined as 0,05. It was determined that there were some significant differences in terms of demographic features. It was also set forth that organizational commitment and job satisfaction had a significant correlation with life satisfaction. The research findings were discussed in consideration of the relevant literature. Considering the relation between life satisfaction, organizational commitment and job satisfaction, on the other hand, it was found out that organizational commitment and job satisfaction had a positive significant correlation with life satisfaction. It can be said that life satisfaction of the disabled persons can be higher when their level of organizational commitment and job satisfaction increase.

**Keywords:** Organizational commitment, job satisfaction, life satisfaction, physically disabled person

**JEL CODE:** I12

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Ağrı, Türkiye

<sup>2</sup> Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Sakarya, Türkiye

<sup>3</sup> Yrd. Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Sakarya, Türkiye

## GİRİŞ

İnsanlar doğumlarından itibaren bir gelişim içindedir. Her birey yaşı ilerledikçe çeşitli gelişim dönemlerinden geçer. Fakat bu gelişim dönemleri, bazı bireylerde benzer şekilde yaşanacağı gibi bazılarında farklı olarak da yaşanabilir. Bu benzer ve farklı yaşantılar hem fiziksel hem de psikolojik olabilir ve doğaldır. Ancak bazı bireyler “geçici veya kalıcı; psikolojik, fizyolojik ve anatomik yapı ve fonksiyon kaybı ya da bozukluğu” gibi nedenler ile engellilik olarak adlandırılan ve doğal gelişim süreci dışında olan bir durumu yaşayabilirler (Sevindi ve ark, 2010).

Bazı kaynaklara göre Türkiye’de engelli bireylerin normal nüfusa oranı %12.29’dur (Baştuğ, Akandere & Yılmaz, 2011). Dünya nüfusu içinde ise yaklaşık olarak 600.000.000 kişi Dünya Sağlık Teşkilatı’nın tanımına göre engelli olarak kabul edilmektedir (İnal, 2007). 2002 yılında Türkiye’de engelliler üzerinde yapılan özürülüler araştırmasına göre engelli bireyler birçok dezavantaja sahiptir. Bu araştırmaya göre yoksulluğun engelliliğin yaygınlaşmasında etkisi vardır. Ayrıca gene yoksulluk nedeni ile bu bireylerin olumsuz bir durumda oldukları belirtilmiştir. İfade edilen bu olumsuzluklar dışında, çalışma yaşantısında engelli bireylerin ayrımcılığa maruz kaldığı belirtilmiştir. Bunları engellemek amacı ile engelliler için elverişli ortamlar yaratarak iş yaşamlarına dahil edilmeleri gerektiği vurgulanmıştır. 2002 yılında yapılan bu araştırmada ayrıca sağlık ve sosyal güvenlik alanlarında da engelli bireyler açısından bir takım eksiklikler ve aksaklıklar olduğu ve tam anlamı ile bu hizmetlerden faydalanamadıkları belirtilmiştir (3). Ayrıca, doğuştan bir özrü olmayan insanlar için özürülülük ve özürülülerin sorunları kendilerine çok uzak bir durum olarak algılanmakta ve bu nedenle özürülülerin problemleri ve gereksinimleri toplum tarafından çok önemli bir konu olarak görülmemektedir. Bu nedenle özürülülere yönelik ayrımcı uygulamalar ortaya çıkabilmektedir (Öz & Orhan, 2012). Engelli bireylerin tüm problemleri henüz yüzde yüz çözülememiş olsa, dünya nüfusunun yaklaşık olarak %10’unu oluşturan özürülü kesimin ekonomik ve sosyal yaşama katılmaları bütün dünyada üzerinde durulan konulardan birisidir (Yayman & Çımat, 2012).

Engelli kavramı toplumsal, bireysel ve sosyal sonuçları olan bir kavramdır ve literatürde de bu şekilde ifade edilmektedir. Bu kavram sanayi devrimi ile birlikte toplumsal hayatta daha sık kullanılmaya başlanmıştır. Çünkü sanayi devrimi iş kazaları nedeniyle oluşan engel durumunu beraberinde getirmiştir. Dezavantajlı bir grup olan engelliler için politikalar belirlenmeye başlanmış ve bu grubun dezavantajları önlenmeye çalışılmıştır. Engelli bireylerin toplumla bütünleşme ihtiyacı sonucu bu ihtiyaçları giderici uygulamalar gerekli hale gelmiştir. Sanayi ve teknolojik gelişmeler, sosyal hayatın hareketliliği ve toplumsal gelişmeler sonucu evlerine kapanan engellilerin toplumla bütünleşme talepleri toplumun diğer katmanları tarafından görünür duruma gelmiştir (Genç & Çat, 2013).

Engellilik konusunda farklı kaynaklarda aynı anlamı taşıyan çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Bu kavramlardan en sık kullanılanları ise “bozukluk”, “engelli”, “özürülü” ve “sakat” kavramları olarak belirtilmiştir. Bu kavramlar üzerinde henüz bir anlaşmaya varılamamıştır ve farklı kavramlar aynı durumu ifade etmek amacı ile kullanılmaya devam edilmektedir (Öztürk, 2011). Bu araştırma içinde, tutarlılık olması açısından engelli kelimesi kullanılacaktır.

Çalışma yaşamının anlamı engelliler için çok özeldir. Çalışan bir engelli kendisini toplumla bütünleşmiş hisseder, ekonomik olarak da özgürlüğünü kazanır ve böylece olumlu bir benlik

algısına ulaşır. Doğuştan engelli olmayıp, sonradan engelli olan bireyler için ise çalışma bir tür rehabilitasyon ve topluma entegre olma sürecidir (Tokoğlu ve ark, 2011).

Engelliler için yapılan istihdamlar, hukuksal düzenlemeler, iş şartlarının iyileştirilmesi ve bu bireylerin dezavantajlı konumdan diğer bireylerle eşit düzeye gelmesini sağlayacak her türlü düzenleme ile amaçlanan şey engelli bireylerin yaşam tatmini ve iş tatmini yükseltmektir, sonuç olarak da bu bireylerin yaşam kaliteleri artacaktır. Ayrıca, çalışan engelli bireylerin örgütlerine hissettikleri örgütsel bağlılıkları da onların refah düzeyini etkilemekte ve topluma uyum sağlama süreçlerinde etkili olabilmektedir. Çünkü bireyler çalıştığı yerlerde mutlu olduğu ölçüde örgütlerine bağlı hissetmektedirler. Bu nedenle devlet politikalarının belirlenmesinde önemli bir yeri olan ve nüfusun büyük bir bölümünü oluşturan engelli bireylerin, çalıştığı kurumlar için hissettikleri örgütsel bağlılık düzeylerinin, iş tatminlerinin ve bu bireylerin algıladıkları yaşam tatminlerinin belirlenmesi genel olarak bilgi sağlamak açısından ve mevcut durumu ortaya koyması açısından önemlidir.

Sosyal bir sistem olarak örgütler, canlı organizmalara benzer şekilde yaşamak ve devamlılığını sağlamak zorundadır. Bu nedenle örgütlerin faaliyetlerindeki verimliliği ve etkililiği her zaman dikkat edilen, üzerinde durulan ve geliştirilmeye çalışılan noktalar. Örgütlerin verimliliği ve etkililiği üzerinde etkisi olabilecek unsurların bazıları örgütün yapısı, hedefleri ve bu hedeflere ulaşmada izlediği stratejiler ile teknoloji gibi faktörlerdir. Fakat bu faktörler, günümüzde en iyi performans ve etkili bir örgüt için tek başına yeterli olmamaktadır (Tokoğlu ve ark, 2011). Günümüzde hem özel hem de kamu sektöründe çalışan bireyler, kurumların ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesinde, verimliliğinde ve etkinliğinde büyük bir öneme sahiptir (Durna & Eren, 2011). Bu nedenle kurumlar bünyesinde çalışan bireylere önem vermek ve onların gereksinimlerini karşılamak durumundadırlar. Bu bağlamda, çalışan bireylerin çalıştıkları örgütlere karşı hissettikleri örgütsel bağlılıkları önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmada ele alınan değişkenleri incelediğimizde; Engellilik, doğum anı veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerin çeşitli derecelerde kaybedilmesi sonucu toplumsal yaşama uyum sağlanması ve günlük gereksinimlerin giderilmesinde güçlüklerle karşılaşılması; korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık, destek hizmetleri ile yapılarda ve açık alanlarda özel fiziki düzenlemelere ihtiyaç duyulması durumudur (Okan & Okan, 2006). Uluslararası hukukta noksanlık ve sakatlık kavramlarının yanı sıra malullük (handikap) kavramına da rastlamak mümkündür (Uşan, 1999). Bedensel engelli ise iskelet ve kas sisteminde noksanlık, yetersizlik ve fonksiyon kaybı olan kişidir. El, kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısıklık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar, felçliler, serebralpalsi, spastikler ve spinabifida olanlar bu gruba girmektedir (Öztürk, 2011).

Örgütsel bağlılık ise genel olarak, bir örgütte çalışan bireylerin o örgüt içinde kalma isteği, örgütün amaç ve değerlerine olan bağlılığı, şeklinde ifade edilmiştir. Benzer bir yaklaşımla örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu güç birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi, olarak da ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık, bireyin, çalıştığı örgütün amaçlarına ve değerlerine oldukça inanması ve onları kabul etmesi; örgütün amaçları doğrultusunda kendisinden beklenenin ötesinde çaba göstermeye istekli olması (ekstra rol davranışı) ve örgütün bir parçası olarak kalmayı oldukça istemesi, şeklinde de belirtilebilir (Seymen, 2008; Özdaşlı, Kanten & Kanten, 2009; Bolat & Bolat, 2008).

Yaşam tatmini, insanlık tarihi boyunca ilgi duyulmuş ve üzerine yoğunlaşmış bir konudur. Bu kavramı tanımlayabilmek için öncelikle 'tatmin' kavramının tam olarak ifade edilmesi gerekmektedir. Tatmin kavramı beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanması anlamına gelmektedir. Yaşam tatmini ise, bir insanın beklentilerinin (ne istediği) ve elde ettiklerinin (neye sahip olduğu) karşılaştırılması sonucu elde edilen durum ya da sonuç olarak tanımlanabilir (Özer & Karabulut, 2003).

İş tatmininde birey işinden duyduğu memnuniyeti kendisi açısından değerlendirir. Bu kavramda bireyin duyguları ve deneyimleri söz konusudur (Lawler, 1987). Çalışma ortamında her bireyin bazı beklentileri vardır. Bireylerin beklediği maddi ve manevi değerlerin, gerçekleşen değerlerle örtüşmesi durumunda iş tatmininin yüksek olacağı belirtilmektedir (Erdil & Erat, 2004).

Bedensel engeli olan bir birey hayatın türlü zorluklarını göğüslemek ve çoğu zaman sağlıklı insandan daha fazla çaba harcamak durumundadır. Bu nedenle çalışmamızda bedensel engellilerin çalışma hayatlarında ve sosyal yaşamlarında önemli yeri olan iş tatmini, yaşam tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelenecektir. Engelli bireylerin iş tatmini, yaşam tatmini ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi bu konu hakkında çeşitli ipuçları verebilir. Ayrıca bu çalışmanın bulgularının ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## **MATERYAL VE METOT**

### **Evren ve Örneklem**

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

### **Veri Toplama Araçları ve Yöntemleri**

#### **Kişisel Bilgi Formu**

Araştırma için oluşturulan kişisel bilgi formunda araştırmaya katılan bedensel engellilerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş hayatındaki toplam çalışma süresi, şu an çalışmakta olduğu kurumdaki görev süresi, medeni durum, aylık gelir düzeyi demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır.

#### **Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

Bu ölçek Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiş ve Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Pelit ve diğ. (2007) tarafından ise sonraki bir çalışmada kullanılmıştır. Beşli Likert tipi biçiminde oluşturulmuş bir ölçektir ve 18 maddesi bulunmaktadır. Ölçek üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarıdır. Sorulara "Kesinlikle Katılmıyorum =1"

ve “Kesinlikle Katılıyorum = 5” şeklinde cevaplar verilmektedir. Alt boyutlarda elde edilen yüksek puan, örgütsel bağlılığın o boyutunun yüksek olduğunu belirtmektedir. Ölçeğin alt boyutları için hesaplanan iç tutarlık katsayıları en düşük 0,66 ve en yüksek 0,81 olarak belirtilmiştir (Baysal & Paksoy, 1999).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak adlandırılan alt boyutlara ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

*Duygusal Bağlılık:* Örgütsel bağlılığın duygusal olmasını ifade eder. Duygusal bağlılıkla birey, örgütüyle özdeşim kurar ve bu nedenle, örgütün hedeflerini benimser (Pelit, Boylu & Göçer, 2007). Bireyler örgütte kalmayı isterler ve bu nedenle çalışmayı sürdürürler.

*Devam Bağlılığı (Zorunlu Bağlılık):* Meyer ve Allen, Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak olan maliyetin farkındalığıyla ilgilidir. Birey örgütten ayrılırsa kendisine nelere mal olacağını farkındadır. Kişi ihtiyaç duyduğu için örgütte kalmaya ve çalışmaya devam eder.

*Normatif Bağlılık (Ahlaki Bağlılık):* Çalışan bireyler örgütte kalma ile ilgili sorumluluk hissederler. Bireylerin örgüte bağlılık duyması kişisel yararları için değildir, örgütte kalmanın doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları sebebiyledir (Çakır, 2006). Yüksek düzeyde normatif bağlılığı olan çalışanlar, ahlaki buldukları için örgütte kalma zorunluluğu hissederler (Meyer & Allen, 1991).

Örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının ortak yönü, bağlılığın bireyi örgüte bağladığıdır. Bu noktada çalışanların örgütlerindeki performansları ve örgütlerinden ayrılma niyetleriyle örgütsel bağlılık ilişkisi son yıllarda önem kazanmıştır (Meyer & Allen, 1991).

## **İş Tatmini Ölçeği**

Araştırmada iş tatminini ölçmek için, Hackman ve Oldham’ın (1980) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. 14 maddeden oluşmaktadır. İş tatmin ölçeği işin; ücret, iş güvencesi, iş arkadaşları, yönetim ve terfi yönlerini değerlendirmektedir. Ölçeği oluşturan tüm maddeler olumludur ve maddeler Likert tipi 5 dereceli ölçekle puanlandırılmıştır. Türkçe formuna ilişkin çalışmalar Gödelek (1988) ve Yüksel (2005) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmalarda sonuçlara göre ölçeğin güvenilirliği kabul edilebilir düzeydedir.

## **Yaşam Tatmini Ölçeği**

Yaşam tatminini ölçmek amacıyla geliştirilen bu ölçek ‘hiç katılmıyorum’ ve ‘tamamen katılıyorum’ a kadar değişen cevaplar içeren, 5 maddeli bir ölçektir (Diener ve ark, 2010). Ölçekten alınan puan yükseldikçe yaşam doyumunun yükseldiğine işaret eder. Ölçeğin Türkçe geçerlik, güvenilirlik çalışması Köker (1991) tarafından yapılmıştır.

## **Verilerin Toplanması**

Gerekli olan tüm verilerin toplanabilmesi için Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Tatmin Ölçeği, Yaşam Tatmin Ölçeği ve demografik özelliklere yönelik sorular içeren anket formu katılımcılar tarafından cevaplanmıştır. Ölçekler çeşitli iş yerlerinde çalışan bedensel engelliler ve bedensel engelli derneklerine üye olan engelli bireylere dağıtılarak elde edilmiştir.

**Verilerin Analizi**

Elde edilen veriler kodlama yöntemi kullanılarak bilgisayar ortamına yüklenmiştir. Bilgisayar ortamındaki veriler araştırmanın amacına uygun olarak işlenmiş ve analiz edilmiştir. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 15 (Statistical Pack ages for the Social Sciences) bilgisayar programı kullanılmıştır. Verilerin çözüm ve yorumlanmasında, Kolmogorov-Smirnov testi, t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Gruplar arası farkı belirleyebilmek için post hoc analizi olarak Tukey testi kullanılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir.

**BULGULAR****Tablo 1. Cinsiyet değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin t testi sonuçları**

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

Tablo 1 incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır [t=2,71, p=0,008, p<0,05] ve [t=1,88, p=0,039, p<0,05].

Ortalama değerlere baktığımızda; bedensel engelli erkek bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri 16,14 iken bedensel engelli kadınlarda duygusal bağlılık düzeyi 13,34 olarak belirlenmiştir. Devam bağlılığında ise erkeklerin puanı 15,91 kadınların ise 14,23 olarak tespit edilmiştir. Normatif bağlılık alt boyutunda herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 2. Cinsiyet değişkenine göre bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini düzeylerine ilişkin t testi sonuçları**

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

Tablo 2 incelendiğinde, yaşam tatmini puan ortalamaları, arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır [t=1,29 p=0,179, p<0,05]. Ortalama değerlere baktığımızda; bedensel engelli erkek bireylerin yaşam tatmini düzeyleri 2,22 iken bedensel engelli kadın bireylerde yaşam tatmini düzeyi 1,99'dur.

**Tablo 3. Cinsiyet değişkenine göre bedensel engelli bireylerin iş tatmini düzeylerine ilişkin t testi sonuçları**

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

Tablo 3 incelendiğinde, iş tatmini puan ortalamaları, arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır [ $t = -1,31$   $p = 0,193$ ,  $p > 0,05$ ]. Ortalama değerlere baktığımızda; bedensel engelli erkek bireylerin iş tatmini düzeyleri 36,90 iken bedensel engelli kadın bireylerin iş tatmini düzeyleri 39,5'dir.

**Tablo 4. Gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ANOVA testi sonuçları**

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

Tablo 4'de görüldüğü gibi; gelir düzeyi değişkenine göre bedensel engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu incelendiğinde [ $F = 1,89$   $p = 0,116$ ,  $p > 0,05$ ] anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

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

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

**Tablo 5. İş tatmini, örgütsel bağlılık ve yaşam tatmini arasındaki korelasyon analizi sonuçları**

		İş Tatmini	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
İş Tatmini	R	1	,361	,361	,450
	p		,000	,003	,000
Yaşam Tatmini	r	,418**	,593**	,322**	,456**
	p	,000	,000	,001	,000

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

## TARTIŞMA ve SONUÇ

İşsizlik oranının genç ve sağlıklı nüfusta bile yüksek olduğu ülkemizde engelli insanların istihdam edilebilirlik oranı düşüktür. Ülkemizde engellilerin istihdamında benimsenen kota ve kota/ceza yöntemi tek başına yeterli olmamaktadır. Engellilerin istihdamına ilişkin veriler bu gerçeği açıkça ortaya koymaktadır. Engellilerin istihdam sorununu aşmaya çalışan ülkelerde işverenlere yönelik teşviklerin ağırlık kazandığı ve zorunlu çalıştırma yönteminin yavaş yavaş terk edilmeye başlandığı görülmektedir. Destekli istihdam, korumalı istihdam, sübvans

edilen istihdam olarak benimsenen bu yöntemlerde işveren mali ve teknik olarak desteklenmekte ve engellilerin istihdam oranları arttırılmaya çalışmaktadır. Engellilerin yeteneklerine yönelik olarak, onların yeteneklerini kullanabilecekleri bir iş ve meslek için yetiştirilmeleri önemlidir. Korumalı istihdam, öncelikli istihdam, evde istihdam gibi engellilerin istihdamına yardımcı olacak yöntemler uygulanırken, aynı zamanda ücretli olarak işe girmeleri, belli mesleklerde çalışmaları, kendi işlerini kurmaları ve iş kooperatifleri kurabilmeleri teşvik edilmelidir (I. Özürlüler Şurası, 1999).

Yaşam tatmini, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde ise örgütsel bağlılık ve iş tatmininin yaşam tatmini ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Çalışan engelli bireylerin iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça yaşam tatminlerinin de artabileceği ifade edilebilir. Engelli bireylerin yaşam kalitelerini artırmak için birçok yasal değişiklikler yapılmaktadır. Engelli çalışanların yaşam tatminlerini artırabilmek için onların çalıştıkları kurumlara kendilerini bağlı hissetmelerini sağlayacak ve iş tatminlerini artıracak uygulamalar gerçekleştirilebilir. Bu alanda Türkiye’de yapılmış sınırlı sayıda çalışma vardır bu nedenle aynı örnekleme karşılaştırma yapacak bulgu bulunmamaktadır. Gençlik ve spor il müdürlüklerinde yapılan bir çalışmaya göre etik liderlik ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Soyer, Yılmaz & Sarı, 2011). Yani bir kurumdaki yöneticilerin davranışları o kurumda çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Örgütsel bağlılık ise bu çalışmada yaşam tatmini ile ilişkili olduğundan, yönetici davranışlarının dolaylı olarak çalışanların yaşam tatminini etkileyebileceği söylenebilir. Yapılan diğer bir çalışmaya göre ise futbol antrenörlerinin yaşam tatmini ve örgütsel bağlılık puanlarının anlamlı olarak pozitif yönde korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir (Sarı ve ark, 2010).

Literatür incelendiğinde iş tatmininin yaşam tatmini ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar (Iverson & Maguire, 2000) bulunurken bu ilişkinin olmadığını belirten çalışmalarda bulunmaktadır (Soyer ve ark, 2010; Rode, 2004). İş tatmini ile yaşam tatmini arasında ilişki olmadığını belirten çalışmalarda, araştırma yapılan gruptaki bireylerin yaptıkları iş hayatlarının önemli bir yerinde olmayabilir. Böyle durumlarda iş tatmininin yaşam tatminini etkilememesi normal karşılanabilir.

## ÖNERİLER

Bedensel engellilerin iş ortamlarında daha verimli olmaları ve örgüte bağlılık düzeylerinin artması için işverenlerin bedensel engellilere uygun ortamlar hazırlamaları gereklidir. Bedensel engellilerin yaşam doyum düzeylerinin artırılması için çalıştıkları kurum ve kuruluşlarca çeşitli etkinlikler düzenlenebilir ve onlara sağlanan haklar geliştirilerek engellilere sunulabilir.

## KAYNAKLAR

- Baştuğ, G., Akandere, M., Yılmaz, M. (2011). Bedensel engelli bireylerde egzersize bağlı kendini fiziksel tanımlama değerlerinin incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13 (ek sayı), 63-66.
- Baysal, A.C., Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde meyer-allen modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.



- Bolat, O.İ., Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlık ilişkisi *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75-94.
- Çakır, B. (2006). *SA 8000 sosyal sorumluluk standardının örgütsel bağlılık ve iş doyumuna olan etkileri*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Durna, U., Eren, V. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Erdil, O., Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Genç, Y., Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8 (1), 363-393.
- Gödelek, E. (1988). *Üç farkı iş kolunun (tekstil, tekstil boya, çimento) psikososyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılması*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*, Addison-Wesley Publishing Company, Reading, Massachusetts, California.
- Iverson, R.D., Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53, 807-839.
- İnal, S. (2007). Özür, Engellilik ve Spor, *Özürlüler'07 Kongre Sergi ve Sosyal Etkinlikler*, İstanbul.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lawler, E.E. (1987). *Handbook of Organizational Behavior*. Prentice Hall, New York.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R.T., Lyman, W.P., Richard, M.S. (1982). *Employee- Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York. Academic Press, 20-167.
- Okan, K., Okan, N. (2006). *Evimizdeki Engelli*. Anne Baba El Kitabı: Ankara.
- Öz, C.S., Orhan, S. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2): 36-48.
- Özdaşlı, K., Kanten, S., Kanten, P. (2009). Yöneticilerin kariyerilerle arzusu ile örgütsel bağlılıklarının, akıl hocalığı eğilimlerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (3): 229-243.
- Özer, M., Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumunu. *Geriatrics*, 6 (2): 72-74.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye'de engelli gerçeği*. Müsiad Cep Kitapları: İstanbul.
- Özürlüler Şurası I "Özürlülerle İlgili Sosyal Politika, Özürlülerle İlgili Sosyal Politika Yönetim ve Örgütlenme Komisyon Raporu", I. Özürlüler Şurası 29 Kasım-02 Aralık, Başbakanlık ÖZİDA, Ankara; 1999.
- Pelit, E., Boylu, Y., Güçer, E. (2007). Gazi üniversitesi ticaret ve turizm eğitim fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 86-114.

- Rode, J.C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57 (9): 1205-1230.
- Sarı, İ., Soyer, F., Can, Y., Bayansalduz, M., Bozkurt, H. (2010). Examining Turkish football coaches` levels of life satisfaction and organizational commitment in terms of demographic differences. *International Scientific Conference Physical Activity For Everyone, December 10-11<sup>th</sup>*; Belgrade.
- Sevindi, T., Keskin, A., Gördeleş-Beşer, N., Eker, H. (2010). Spor faaliyetlerinin engelli bireylerin aile sürecine etkisinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12 (1): 12–19.
- Seymen, A.O. (2008). *Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt kültürü tipleri üzerine bir araştırma*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Soyer, F., Can, Y., Bayansalduz, M., Bozkurt, H., Sarı, İ. (2010). Examining Levels of Life Satisfaction and Job Satisfaction of Turkish Football Coaches in Terms of Demographic Differences. *International Scientific Conference Physical Activity For Everyone, December 10-11<sup>th</sup>*; Belgrade.
- Soyer, F., Yılmaz, M., Sarı, İ. (2011). Relationship between Moral Leadership and Organizational Commitment: A Research in Provincial and General Directorates of Youth and Sports. *4th Annual International Conference: Physical Education, Sport and Health; 2011 November 18 – 19*; Pitești, Romania.
- Tokoğlu, M.E., Aydınant, B., Polat, M., Burmaoğlu, S. (2011). Bedensel engelliler ile bedensel engelli olmayanlarda örgütsel bağlılık ve iş tatmini: kamuda bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 23: 1-14.
- Türkiye Özürlüler Araştırması Temel Göstergesi. Şu adresten temin edilebilir: <http://www.eyh.gov.tr/tr/html/8245/Turkiye-Ozurluler-Arastirmasi-Temel-Gostergeleri#saglik>.
- Uşan, M.F. (1999). İş hukukunda sakat istihdamı. *Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası*: Ankara.
- Yayman, D., Çımat, A. (2012). Türk vergi hukukunda yer alan sakat ve özürlülere yönelik vergisel ayrıcalıklar. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16 (3): 297-321.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2): 291-306.

## EXTENDED ABSTRACT

Person with disabilities could become more peaceful in family life by beginning a career. His/her reputation and life satisfaction level could also increase by means of a job. Particularly individuals who enjoy their jobs could become satisfied with their life thanks to increased level of job satisfaction. Thus, quota system used for the employment of disabled persons is an important application for society. It can be asserted that a disabled person who has become financially independent through his/her job and satisfies his/her basic psychological needs ensuring him/her to become healthier could have an increased level of welfare. Besides, organizational commitment can also be related to life satisfaction of disabled persons. There fore, the purpose of this study is examining organizational commitment, job satisfaction and life satisfaction levels of the persons with disabilities. For this purpose, 122 physically disabled persons, 84 of which are male and 38 are female, have participated to this research voluntarily. Organizational Commitment Scale, Job Satisfaction Scale and Satisfaction with Life Scale were used as data collection tools. SPSS 15 (Statistical

Package for the Social Sciences) software was used for data analysis. Kolmogorov-Smirnov test, t-test and ANOVA test were used for data analysis and interpretation. Tukey test was used as post hoc analysis for determining between-groups difference and significance level was defined as 0,05. It was determined that there were some significant differences in terms of demographic features. It was also set forth that organizational commitment and job satisfaction had a significant correlation with life satisfaction. The research findings were discussed in consideration of the relevant literature.

Considering that there are limited numbers of studies on organizational commitment, job satisfaction and life satisfaction of physically disabled persons, it's thought that the results of this study will contribute to the literature.

Employability rate of the persons with physical disabilities is low in our country where unemployment rate is high even for young and healthy population. Quota and quota/levy system used for the employment of disabled persons are not sufficient alone. Data concerning the employment of persons with disabilities puts forth this fact clearly. In the countries which attempt to overcome the employment problems of persons with disabilities, it's seen that incentives targeted employers gain importance and compulsory labor method is abandoned gradually. In these methods called as supported employment, sheltered employment, subsidized employment, employer is given technical and financial support to increase the employment rate of the persons with disabilities. It is important to train the persons with disabilities for a job in which they can use their skills. While certain methods that would help the employment of disabled persons such as sheltered employment, privileged employment and home-based employment are applied, they should be encouraged to get a wage job, work in certain occupations, start their own businesses and found cooperative businesses.

Considering the relation between life satisfaction, organizational commitment and job satisfaction, on the other hand, it was found out that organizational commitment and job satisfaction had a positive significant correlation with life satisfaction. It can be said that life satisfaction of the disabled persons can be higher when their level of organizational commitment and job satisfaction increase. Several legal amendments are made to increase life quality of disabled persons. Some applications can be performed to make disabled persons feel belonged to their organization for a higher level of life satisfaction and to increase their job satisfaction. There are limited numbers of studies concerning this issue in Turkey; thus, there are no findings to compare with the same sample. According to a research carried out in provincial directorates of youth and sports, there is a significant relation between the ethical leadership and the sub-dimensions of organizational commitment (Soyer, Yılmaz & Sarı, 2011). In other words, behaviors of managers of an organization affect the level of organizational commitment of employees of this organization. Since organizational commitment is related to life satisfaction in this research, it can be said that behaviors of managers indirectly influence life satisfaction of employees. According to another study, it was determined that life satisfaction and organizational commitment scores of football coaches had a positive significant correlation (Sarı ve ark, 2010).

When the literature is reviewed, it's seen that there are certain studies asserting there's a relation between job satisfaction and life satisfaction (Iverson & Maguire, 2000), while there are some researches stating there's no such relation (Soyer ve ark, 2010; Rode, 2004). Considering the researches stating there's not a relation between job satisfaction and life satisfaction, jobs of the research group may not have an important role in their life. In this

case, it can be accepted that job satisfaction doesn't influence life satisfaction. Yet, our research group includes persons with physical disabilities and it's likely to say that their jobs are related to their integration with society, self-efficacy beliefs and sense of self and thus, their jobs have an important role in their life. Therefore, we can mention that job satisfaction and organizational commitment scores of our sample group including persons with physical disabilities have a positive significant relation with life satisfaction. And it's likely to say this finding reveals the importance of job satisfaction and organizational commitment for persons with physical disabilities.