



T.C.

MEHMET AKIF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**ENGELLİ ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM KALİTELERİNİN
ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA: BURDUR İLİ ÖRNEĞİ**

Merve NACAĞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK

BURDUR - 2021

T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ENGELLİ ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM KALİTELERİNİN
ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA: BURDUR İLİ ÖRNEĞİ

Merve NACAĞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Meral BEKTAŞ

Üye: Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR

BURDUR – 2021

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ETİK BEYAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum *“Engelli Çalışanların İş Yaşam Kalitelerinin Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma: Burdur İli Örneği ”* adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik etik ilkeleri ihlal etmediğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim sadece Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.

Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Merve NACAĞ

21.01.2021

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının ortaya çıkması sürecinde değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam sabırla ve büyük bir ilgiyle bana vaktini ayıran, güler yüzünü ve samimiyetini benden hiç esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK hocama en içten dileklerle, sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez savunma sınavı komitesinde bulunan değerli vakitlerini bana ayıran sayın jüri hocalarıma da sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin önemli aşamalarında değerli bilgileriyle ve yönlendirmeleriyle, hiçbir sorumu karşılıksız bırakmayan Sayın Sefa Ceyhan'a ve tez çalışmam boyunca beni sürekli destekleyen ve her zaman yanımda olan Sayın Şerife Karagöz'e teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her döneminde beni destekleyen ve yine aynı şekilde iki yıllık yüksek lisans eğitimim boyunca bu desteklerini benden hiç esirgemeyen aileme teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca desteğini benden esirgemeyen Süleyman Emir' e de teşekkürlerimi sunarım.

Merve NACAĞ

(NACAĞ, Merve, *Engelli alışanların İş yaşam Kalitelerinin Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma: Burdur İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Burdur, 2021)

ÖZET

İş yaşam kalitesi çalışan hayatı için önemli bir unsur haline gelmiştir. İş yaşamlarında rahat eden iş gücünün pozitif etkileri işletmeye olumlu bir şekilde yansımaktadır. İş yaşam kalitesinin yüksek olması örgüt içerisindeki sosyalleşmeyi artıracaağı düşünölmektedir. Değişen dünya düzeninde işletmelerin rekabet edip hayatta kalmaları sürdürülebilirlikleri ile bağlantılıdır. İş gücü işletme açısından önemli bir unsurdur. İş görenlerin düzenli bir şekilde işletmeye gelmelerini sağlayan iş ortamının bulunması, işletme açısından önemli bir konudur. Bu araştırmanın temel amacı çalışan engelli bireylerin iş yaşamlarındaki kalitelerinin belirlenmesi ve iş yaşam kalitesinin engelli bireylerin örgüt içerisindeki sosyalleşmeleri üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu araştırma Burdur ilinde çalışan engelli bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik yer almaktadır. İkinci bölümde iş yaşam kalitesi ölçeği yer almaktadır. Anketin son bölümünde örgütsel sosyalleşme ölçeği yer almaktadır. İş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Kalitesi, Yaşam Kalitesi, Örgütsel Sosyalleşme, Engellilik Kavramı, Engelli Bireyler

(NACAĞ, Merve, *A Research on the Effects of Work Life Quality of Disabled Employees on Organizational Socialization: Example of Burdur Province*, MSc Thesis, Burdur, 2021)

ABSTRACT

The quality of work life has become an important element for employee life. The positive effects of a comfortable workforce in their business life reflect positively on the business. It is thought that increasing the quality of business life will increase the socialization of the organization. In the ever-changing world, the survival of businesses is related to their sustainability. Human (workforce) is an important factor in business. The work environment in which employees operate is important for both the individual and the organization. The main purpose of this research is to determine the quality of working disabled individuals in their work life and to determine the effect of the quality of work life on the socialization of disabled individuals within the organization. This research was conducted on disabled individuals working in Burdur province. Survey method was used as a data collection tool in the study. The first part of the survey consists of demographic questions. In the other parts of the survey, there are questions about quality of work life and organizational socialization. Regression analysis was conducted to evaluate the effect of work life quality on organizational socialization. As a result of the analysis, it was concluded that the quality of work life is effective on organizational socialization.

Keywords: Work Life Quality, Quality of Life, Organizational Socialization, Disability Concept, Disabled Individuals

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK	I
ETİK BEYAN METNİ	II
TEŞEKKÜR	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR VE SEMBOLLER DİZİNİ	X
TABLolar DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ	XIII
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İŞ YAŞAM KALİTESİ	3
1.1. İŞ YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI	3
1.2. İŞ YAŞAM KALİTESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	6
1.2.1. Yeterli ve Adil Maaş	6
1.2.2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları.....	7
1.2.3. İnsan Kapasitelerini Kullanmak ve Geliştirmek	7
1.2.4. Gelişim ve Güvenlik Fırsatları	8
1.2.5. İş Ortamında Sosyal Bütünleşme	8
1.2.6. İş Organizasyonunda Anayasacılık (İş Ortamında Hakların Savunabilmesi)	9
1.2.7. İş ve Toplum Yaşam Alanı.....	9
1.2.8. İş Hayatının Sosyal Önemi.....	10
1.3. İŞ YAŞAM KALİTESİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK PROGRAMLAR	13
1.3.1. İnsan Kaynakları Programları	14
1.3.2. İş Tasarımı	14
1.3.3. Kalite Çemberi	15
1.3.4. Esnek Çalışma Saatleri.....	16
1.3.5. Fiziksel Koşulların İyileştirilmesi	16
1.3.6. Yönetime Katılma	16
1.4. İŞ YAŞAM KALİTESİNİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI	17
1.5. İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	19
1.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	19

1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	21
İKİNCİ BÖLÜM	23
ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME	23
2.1. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME KAVRAMI	23
2.2 ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME SÜRECİ VE AŞAMALARI	25
2.2.1. Ön Sosyalleşme	25
2.2.2. Seçme	26
2.2.3. Yerleştirme	26
2.2.4. Yetiştirme Programları	26
2.2.5. Arkadaş ve İş Grupları.....	26
2.2.6. Çıraklık.....	27
2.2.7. Deneme ve Yanılma	27
2.3. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ÖZELLİKLERİ.....	27
2.4. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN TAKTİKLERİ	27
2.4.1. Kolektife Karşı Bireysel Sosyalleşme	29
2.4.2. Formale Karşı İnfomal Sosyalleşme	29
2.4.3. Ardışığa Karşı Rastgele Sosyalleşme	29
2.4.4. Sabite Karşı Değişken Sosyalleşme	30
2.4.5. Sıralıya Karşı Kopuk Sosyalleşme	30
2.4.6. Atamaya Karşı Yoksun Bırakma.....	30
2.5. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİ.....	30
2.5.1. Eğitim	31
2.5.2. Anlama	31
2.5.3. İş Arkadaşları Desteği	32
2.5.4. Gelecek Beklentileri	32
2.6. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME MODELLERİ.....	32
2.6.1. Aşama Modelleri	33
2.6.2. Mantıksal Yapı Modeli.....	36
2.6.3. Birikimli Sosyalleşme Modeli.....	36
2.6.4. Etkileşimci Model	36
2.6.5. İletişimci Sosyalleşme Modeli	37
2.6.6. Modernist ve Postmodernist Modeller	37
2.7. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME BELİRTİLERİ	37
2.7.1. Motivasyon.....	37

2.7.2. İş Tatmini	38
2.7.3. Örgütsel Bağlılık	38
2.8. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN KAYNAKLARI	39
2.9. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI.....	39
2.10. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	41
2.10.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	41
2.10.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	42
2.11. İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	44
ENGELLİLİK İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE	44
3.1. ENGELLİLİK KAVRAMI	44
3.2. ENGELLİLER İÇİN SAĞLIK KURULU RAPORU	45
3.3. ENGELLİLİK TÜRLERİ.....	46
3.4.ENGELLİ İSTİHDAMI	47
3.4.1. İşgücüne Katılım Oranı	48
3.4.2. Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Engelli Kotasından İşe Yerleştirilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı.....	49
3.5. ENGELLİ İSTİHDAM YÖNTEMLERİ.....	50
3.5.1. Kişisel Çalışma Yöntemi.....	51
3.5.2. Kota Sistemi	51
3.5.3. Korumalı İşyeri.....	51
3.5.4. Evde Çalışma.....	52
3.5.5. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı.....	52
3.5.6. Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam	53
3.5.7. Kooperatif Çalışma Yöntemi.....	53
3.6. ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMA KATILMA GEREĞİ	53
3.6.1. Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler	54
3.6.2. Ekonomik Nedenler.....	54
3.6.3. Sosyal Nedenler.....	54
3.6.4. Özürlü Sayısının Büyük Boyutlarda Olması	55
3.7. ENGELLİ BİREYLERE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER.....	55
3.7.1. Uluslararası Yasal Düzenlemeler	55
3.7.2. Türkiye’de Engelli Bireylere İlişkin Yasal Düzenlemeler	55

3.8. ENGELLİLERLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	56
3.8.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	56
3.8.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	57
3.9. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE ENGELLİ ÇALIŞANLAR	58
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	59
ENGELLİ ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM KALİTELERİNİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: BURDUR İLİ ÖRNEĞİ.....	59
4.1. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	59
4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	59
4.3. ARAŞTIRMA MODELİ	60
4.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	61
4.5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE EVRENİ	62
4.6. VERİ TOPLAMA ARACI	62
4.7. VERİLERİN ANALİZİ	63
4.8. GÜVENİRLİK VE GEÇERLİLİK ANALİZLER	63
4.8.1. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri.....	64
4.8.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri.....	66
4.9. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLARI.....	69
4.9.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	69
4.9.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri	71
4.10. İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME BOYUTLARINA AİT KORELASYON ANALİZİ	73
4.11 REGRESYON ANALİZLERİ	74
4.11.1 İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisi.....	74
4.11.2 İş yaşam kalitesinin boyutundan iş ortamının örgütsel sosyalleşme boyutları üzerinde etkisi.....	75
4.12. ANOVA TESTİ VE BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ.....	77
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	81
KAYNAKÇA	84
EK 1. ANKET FORMU.....	97
ÖZGEÇMİŞ.....	100

KISALTMALAR VE SEMBOLLER DİZİNİ

ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
BM	:Birleşmiş Milletler
Covid 19	:Yeni Koronavirüs Hastalığı
ESKR	:Erişkin Sağlık Raporu
HIV	:Human Immunodeficiency Virüs- İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü
ILO	:İnternational Labour Organization- Uluslararası Çalışma Örgütü
KMO	:Kasiyer-Meyer-Olkin
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
ÖGV	:Özel Gereksimi Var
STD	:Standart
TC	:Türkiye Cumhuriyeti
TDK	:Türk Dil Kurumu
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
VB	:Ve Benzeri
VD	:Ve Diğerleri
WHO	:World Health Organization- Dünya Sağlık Örgütü
QWL	:Quality of Work Life- İş Yaşam Kalitesi

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler	12
Tablo 2. Maliyet ve Faydalar	19
Tablo 3. Örgütsel Sosyalleşme Taktikleri	28
Tablo 4. Aşama Modelleri.....	33
Tablo 5. Örgütsel sosyalleşmenin Sonuçları	40
Tablo 6. Engellilik Düzeyleri	46
Tablo 7. Engel Türleri	46
Tablo 8. İş Gücüne Katılım Oranları	48
Tablo 9. Genel Nüfus İçerisinde Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre En Az Bir Engeli Olan Nüfus	48
Tablo 10. Genel Nüfus İçerisinde Engel Grubuna Göre Engelli Nüfus	49
Tablo 11. Engelli Çalışanların Yıllara Göre İşe Yerleştirme Dağılımı	50
Tablo 12. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Katsayıları	64
Tablo 13. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları ..	65
Tablo 14. İş Yaşam Kalitesi KMO Değeri	66
Tablo 15. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Katsayıları	66
Tablo 16. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	67
Tablo 17. Örgütsel Sosyalleşme KMO Değeri	68
Tablo 18. İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Ait Normallik Değerleri.....	68
Tablo 19. Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarına Ait Normallik Değerleri.....	69
Tablo 20. Katılımcıların Demografik Özellikleri	69
Tablo 21. İş Yaşam Kalitesi Maddeleri.....	71
Tablo 22. Örgütsel Sosyalleşme Maddeleri.....	72

Tablo 23. Değişkenler Arasında Korelasyon İlişkisi.....	73
Tablo 24. İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisi	74
Tablo 25. İş Yaşam Kalitesi Boyutlarının İş Eğitimi Üzerindeki Etkisi	75
Tablo 26. İş Yaşam Kalitesi Boyutlarının İş Arkadaşları Desteği Üzerindeki Etkisi ...	76
Tablo 27. İş Yaşam Kalitesi Boyutlarının Geleceğe İlişkin Beklentiler Üzerindeki Etkisi	76
Tablo 28. İş Yaşam Kalitesi Boyutlarının Örgütü Anlama Üzerindeki Etkisi	77
Tablo 29. İş Yaşam Kalitesinin Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi ...	78
Tablo 30. Örgütsel Sosyalleşmenin Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi.....	78
Tablo 31. İş Yaşam Kalitesinin Yaş, Eğitim Düzeyi ve Engel Türü Değişkenine Göre Anova Testi	79
Tablo 32. Örgütsel Sosyalleşmenin Yaş, Eğitim Düzeyi ve Engel Türü Değişkenine Göre Anova Testi	79

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Örgüte Giriş Süreci.....	25
Şekil 2. Araştırma Modeli.....	61



GİRİŞ

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek ve idame edebilmek için çalışmak zorundadırlar. Bu sebeple zamanlarının çoğunu iş ortamlarında geçirmektedirler. Çalışma, insan hayatı için vazgeçilmez bir unsurdur. Örgütün en önemli unsuru olan insan üretmek ve çalışmak ister. Her dönem de insan farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Hangi şekilde ele alınırsa alınsın insan, işletme açısından ise insan kaynağı her zaman önemli bir konu olmuştur. Her ne kadar gelişen teknoloji ile makineleşme artmış olsa bile her daim canlı bir ele ihtiyaç duyulur. Sürekli gelişip değişen dünya düzeni içerisinde işletmeler, ayakta kalmak ve varlıklarını sürdürebilmek için diğer işletmelerden farklı, yenilikçi bir adım ile önde olmaları gerekmektedir.

İşletmelerin verimlilikleri, onları örgütsel hayata bağlayan en önemli konulardan biridir. Süreklilik sağlamak isteyen işletmeler verimliliklerini artırmaya çalışırlar. İş görenlerin iş ortamlarından tatmin olmaları verimlilikleri üzerinde olumlu sonuçlar doğurabilir. Verimlilik gibi diğer birçok konunun başlangıcı olarak da düşünebileceğimiz önemli bir unsur olan iş yaşam kalitesi kavramı işletmeler açısından ele alınan ve üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir. İş yaşam kalitesi kavramı çalışma hayatında bulunan iş görenlerin, iş hayatlarından tatmin olacakları şartların işletmeler tarafından sağlanmasıdır. İş yaşam kalitesinde amaç, tüm dikkatlerin insan üzerinde toplanmasıdır. İş yaşam kalitesi, insanı önemseyen ve öncelik gösteren bir kavramdır.

Her örgütün işletme içerisinde belli başlı normları ve kuralları vardır. Bir iş gören işletmeye dâhil olduğunda örgütün kültürünü, kurallarını ve normlarını öğrenmeye başlar. Bu öğrenme süreci, örgütsel sosyalleşme olarak adlandırılmaktadır. Örgüte yeni katılmış bireyin örgüte alışma süreci olarak da adlandırabileceğimiz örgütsel sosyalleşme kavramı birey ve örgüt için vazgeçilmez bir aşamadır. Örgüte alışmaya ve örgütü öğrenmeye başlayan iş görenin çalışma yaşamına devam etmesi için örgüt içerisinde tatmin olacağı ortamların bulunması gerekmektedir. Bu ortamlar ise örgütün iş yaşam kalitesini oluşturmaktadır. İş görene kaliteli iş ortamlarının sunulması örgütü öğrenme süreci olarak adlandırılan örgütsel sosyalleşmeyi etkileyeceği düşünülmektedir.

Her bir bireyin iş hayatına katılma hakkı vardır. İnsan çalışmak ve hayatını devam ettirmek zorundadır. Her insan bu dünyaya farklı özellikler ile gelmektedir. Sonradan veya doğuştan ortaya çıkan sebeplerden dolayı bazı eksikliklerin oluşması engellilik olarak tanımlanmaktadır. Ancak bir bireyin engelli olması o bireyin yaşamını devam ettirmemesini gerektirecek bir durum oluşturmamaktadır. Engelli bireyler de bazı düzenlemeler ve sağlanan hizmetler ile yaşamlarını devam ettirmektedirler ve çalışma hayatlarında yer almaktadırlar. Engelli bireylerin iş yaşamlarına katılmaları yasalar tarafından desteklenmektedir. İş yaşam ortamlarında iş görenlerin çalışma hayatlarından tatmin olmalarının sağlanması son derece önemli iken, engelli bireylere ekstra hassasiyet gösterilmesi gerektiği düşünülmektedir. Çalışma engelli bireyler ile gerçekleştirilmiştir. Çalışan engelli bireylerin sorunlarını ele alıp literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Literatür incelemesi kapsamında iş yaşam kalitesi ile örgütsel sosyalleşme kavramlarının birlikte ele alınıp incelenmesine pek fazla rastlanmaması sebebiyle araştırmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş yaşam kalitesi kavramı, iş yaşam kalitesini etkileyen faktörler, iş yaşam kalitesini artırmaya yönelik geliştirilen programlar gibi konular ele alınmıştır. İkinci bölümde örgütsel sosyalleşme kavramı, örgütsel sosyalleşmenin özellikleri, örgütsel sosyalleşmenin düzeyleri gibi konular ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise engellilik kavramı ve engellilik türleri hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü ve son bölüm olan araştırma bölümünde ise araştırma model ve hipotezleri belirtilmiştir. Engelli bireylerin iş yaşam kaliteleri ve örgütsel sosyalleşme ile ilgili elde edilen veriler analiz edilmiştir. Elde edilen veriler sonuç bölümde yorumlanmış ve çalışma doğrultusunda öneriler sunulmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM KALİTESİ

1.1. İŞ YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI

Bir bireyin yaşamını devam ettirmesi için gerekli olan ekonomik kazancın edinilmesini sağlayan temel işlev iş olarak tanımlanabilir ve birey için önemli bir unsurdur (Eğinli, 2009: 35). İş, zihinsel ve bedensel her türlü uğraş ve faaliyettir. Süreç olarak çaba, zahmet ve yük olarak görülebileceği gibi, sevinç, mutluluk ve gurur kaynağı olarak da algılanabilir. Bir amaca hizmet eden iş, planlı ve sürekli bir zihinsel ve ruhsal bir güç ister. İçinde bulunduğu çevreyi değiştirir, mal ve hizmet üretir. İş, insanın özelliklerini değiştiren maddi ve manevi karşılığı olan bir kavramdır (Ören ve Yüksel, 2012: 39).

Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan çalışma da iş olarak tanımlanmaktadır (TDK). İşin özelliği olarak düşünülebileceğimiz kalite kavramı ise bir ürünün veya hizmetin, belirlenen veya olabilecek ihtiyaçları karşılayabilme gücüne dayanan özelliklerin tamamıdır. Kalite, amaca uygunluk, isteklere uygunluk, kullanıma uygunluktur (Soysal, 2014). İnsan hayatının sürekliliği için iş önemli bir unsur olarak görülürken kalite kavramı ise insan hayatının bir parçasıdır.

İş, insanın zamanını değerlendirmesi, enerjisini faydalı bir şekilde kullanması ve bunun sonucunda ise bir doyuma ulaşmasıdır. İş yaşam kalitesi ise iş görenlere doyum sağlayacak iş koşullarının sağlanmasıdır (Yüksel, 2004: 48).

İş yaşam kalitesi ve yaşam kalitesi birbirinden ayrılmaz kavramlardır. Genel iyilik hali olarak da tanımlanan yaşam kalitesi kavramı, Dünya Sağlık Örgütüne göre, bireyin yaşadığı kültür ve değerler sistemi içerisinde kendi yaşamını algılaması olarak tanımlanmaktadır (WHO, 1980: 28). Yaşam kalitesi bir ekonomiste göre ekonomik doyuma ulaşmış iyi olma hali, bir psikoloğa göre genel mutluluk ve iyi olma hali, çevreci bir bireye göre ise temiz hava ve insan kaynakları yöneticisine göre ise iş yaşam kalitesi olarak açıklanabilir (Körelçiner, 2018: 36). Birçok tanımı bulunan iş yaşam kalitesi, işin insani boyutu ile ilgilidir. Çalışma hayatında insani boyutun, iş verimliliği ve iş doyumunu artırıcı etkisinden bahsetmek mümkündür. İş yaşam kalitesi hor

görülen, işe yabancılaşan insana odaklanır. İnsanın teknolojiye ve değişime değil, teknolojinin ve değişimin insana yönelik şekil alması ile ilgilenir (Erdem, 2010: 515).

İş yaşam kalitesi, çalışanlara doyum sağlayacak koşulların işletme tarafından sağlanmasıdır. İşin insani bir hal alması olarak da tanımlanan iş yaşam kalitesi, iş görenin sadece fiziksel koşullar da değil, zihinsel ve psikolojik koşullarda da doyumuna ulaşmasıdır (Demir, 2011: 454). İş yaşam kalitesi 1960'larda Davis ve arkadaşları tarafından literatüre kazandırılmıştır. Daha sonra 1972 yılında düzenlenen Uluslararası Çalışma İlişkileri Konferansında (International Labor Relations Conference) gündeme gelmiştir. İş yaşam kalitesinin asıl noktası işçi ve iş ortamı arasındaki ilişkinin kalitesi üzerinedir. İşin teknik ve ekonomik boyutlarının öne çıkmasının yanında, arka plana atılan insan boyutunun ele alınması amaçlanmıştır. Bu süreçte çalışanların karar aşamalarına katılmaları, işin insan boyutunun ön planda olması ve demokrasi ortamında, çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının daha iyi bir hale getirilmesi vurgulanmıştır (Yıldız, 2013: 318).

İş yaşam kalitesinin temel ölçütü bireyin, iş deneyimleri ile iş çevresini algılaması olarak tanımlanabilir. Bu açıklamadan yola çıkarak iş yaşam kalitesi, örgüt içerisinde bulunan üyelerinin deneyimleri ile kişisel ihtiyaçları doyurabilme derecesidir. Bu tanım iş yaşam kalitesinin çevresel, kişisel ve durumsal özelliklerin bir birleşimi ile kararlaştırıldığını göstermektedir. Bu örgüt ile bireysel ihtiyaçların bir uyumu demektir (Balcı, 2014: 298).

İş yaşam kalitesi 1970 yıllarındaki gelişmeler sırasında ilk olarak insanların işe tepkisi, işin tatmini ve ruh sağlığı gibi bireysel konular üzerinde sonuçlara varmıştır. İş yaşam kalitesinin önceliği, iş deneyimlerinin kişisel sonuçları ve kişisel ihtiyaçları karşılamak için işin nasıl iyileştirilebileceği üzerine olmuştur. İş yaşam kalitesinin genişlemesi, ödül sistemleri, iş akışları, yönetim tarzları ve fiziksel çalışma ortamları gibi iş gören memnuniyetini ve üretkenliğini artırabilecek örgüt özellikleri ile ilerlemiştir (Beh, 2011: 3). İş yaşam kalitesi, çalışanları cezbetmek ve elde tutmak için önemli bir rol oynar. Bir başka tanımda iş yaşam kalitesi kavramı, çalışanların işe ve organizasyona yönelik tutumları ve algılarıdır. İş yaşam kalitesi, bir çalışanın bir guruba ait olması, iş ve yaşam alanlarındaki genel memnuniyet derecesi, kendisi olabilmesi, saygın ve değerli hissetmesidir (Rani vd., 2012: 356). İş yaşam kalitesi kavramı

üzerinde tam bir fikir birliğine varılamamıştır. Coch ve French (1948), Morse ve Reiver (1956), ve French ve Israel (1960) gibi yazarlara göre iş yaşam kalitesi, çalışma ortamındaki demokrasiyi ifade etmektedir. Bir başka yaklaşımda ise iş yaşam kalitesi, işi insanileştirmekte ve daha fazla iş tatmini sağlamakta araç olarak görülmüştür (Erdem, 2014: 534).

Yaşam kalitesi ile verimlilik arasında doğrusal bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. Bireyin çalışma yaşamındaki kalitesi verimlilik üzerinde olumlu bir etki oluşturabilir. İş yaşam kalitesine yönelik yapılan araştırmalar ve iyileştirmeler, sadece verimliliğin artırılması veya işin nasıl daha iyi yapılacağı ile ilgili değildir. Aynı zamanda o işin çalışanı nasıl daha iyi bir duruma getirebilirliği ile alakalıdır (Demirbilek ve Türkan, 2008: 49). Yoğun rekabet koşullarında örgütler, daha etkili çalışma koşulları oluşturma çabası içerisine girmişlerdir. İş görenlerin istek ve ihtiyaçlarını önceden tahmin edebilme, iletişim yollarının geliştirilmesi ve çeşitlendirilmesi iş yaşam kalitesini artıran unsurlardır. Örgütler iş görenlerinden en iyi şekilde yararlanabilmek, belirli bir tecrübeye ve yeterli bir aşamaya gelmiş çalışanlarını kaybetmemek için yaşam kalitesi boyutlarını da izlemeye başlamışlardır (Tütüncü, 2008: 177).

Çalışma kavramı, tarih boyunca insan yaşamında önemli bir yer tutmuştur. İnsanların çalışma deneyimleri hakkında nasıl düşündükleri ve nasıl hissettikleri hem çalışanlar açısından hem de işverenler açısından asırlık endişeler oluşturmuştur. İş yaşam kalitesi kavramı batı ülkelerinde “Quality Of Work Life” kavramı şeklinde kullanılmaktadır. İş (çalışma) yaşam kalitesi Quality Of Work Life (QWL) terimi ilk olarak 1972’de Arden House konferansında türetilmiştir. Kuzey Amerika, Avrupa ve Japonya’da QWL işyerinin demokratikleşmesine ve insanlaştırılmasına, aynı zamanda üretkenliğe yol açan bir yaklaşım olduğu için iyi karşılamıştır. Asya QWL kavramını çok daha az vurgulanmıştır (Wyatt ve Wah, 2001: 59). Yüksek kaliteli bir iş hayatı, Quality Of Work Life (QWL), örgütlerin çalışanları çekmeye ve bünyesinde tutmaya devam etmek için gereklidir. QWL çalışan memnuniyetini artırmak, iş yerinde öğrenmeyi güçlendirmek ve çalışanların değişimini ve gelişimini daha iyi yönetmesine yardımcı olmak için tasarlanmış bir programdır. İşverenler pozisyon ve statü farkı gözetmeden çalışanlarının, aynı zamanda kendilerinin de memnuniyetini artırmaya çalışmaktadırlar (Saraji ve Dargahi, 2006: 8).

İş yaşam kalitesi kavramı, farklı kişiler ve dönemler boyunca farklı şekillerde tanımlanmaya çalışılmış ve birçok anlamlara gelmiştir. Birinci dönem olarak ifade edilen 1959-1972 dönemlerinde iş yaşam kalitesi, bir bireyin işe tepkisi veya iş deneyiminin kişisel sonuçları olarak görülmüştür. 1969-1975 dönemleri arasına denk gelen ikinci dönemde iş yaşam kalitesi kavramının temel odak noktası, örgütsel sonuçlardan ziyade birey olmuştur. Üçüncü bir dönem olan 1972 ile 1975 dönemlerinde çalışma ortamını iyileştirmek, üretken ve daha tatmin edici bir hale getirmek için bir dizi yöntem, yaklaşım ve teknoloji olarak iş yaşam kalitesine atıfta bulunulmuştur. Dördüncü dönem olan 1970'lerin sonları (1975-1980) iş yaşam kalitesine olan ilginin azaldığı dönem olarak ifade edilmektedir. Beşinci ve son dönem olan 1970'lerin sonu 1980'lerin başında (1979-1982) iş yaşam kalitesine duyulan ilgi yeniden artmıştır. İş yaşam kalitesi eşitlik olarak anıldı ve tüm organizasyonel geliştirme ve etkinlik çabaları iş yaşam kalitesinin bir parçası olmuş ve her derde deva olarak görülmüştür (Markham, 2009: 22).

1.2. İŞ YAŞAM KALİTESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş yaşam kalitesi kavramı tanımlanırken birçok farklı görüş ve fikirler ortaya atılmıştır. İş yaşam kalitesi kavramının faktörleri açıklanırken de farklı unsurlar öne atılmış ve birçok faktör oluşmuştur. Walton (1973: 12) iş yaşam kalitesi kavramını sekiz ana kategori de toplamıştır. Bunlar; yeterli ve adil maaş, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, insan kapasitelerini kullanmak ve geliştirmek, gelişim ve güvenlik fırsatları, iş ortamında sosyal bütünleşme, iş organizasyonunda anayasacılık, iş ve toplum yaşam alanı, iş hayatının sosyal önemi olarak açıklanabilir.

1.2.1. Yeterli ve Adil Maaş

İş yaşam kalitesinin geliştirilmesinde kime, ne zaman, hangi şartlarda ve ne kadar ücret ödenmesi önemli bir unsurdur. Bir iş ortamı içerisindeki verilen maaşların yeterli ve adil olup olmadığını anlamının en genel yolu orada çalışanların ücret konusuna karşı davranış ve tutumlarıdır. Yapılan iş ve verilen hizmet karşılığı alınan maaş adil ve yeterli ise iş görenler tatmin olacaklardır. Adil ve yetersiz maaş iş yerlerinde tatminsizliği artıracak ve başka sorunlara yol açacaktır. İşverenlerin iş ortamının kalitesi ve başka sorunlara sebebiyet verilmemesi için yeterli ve adil maaş konusunu her zaman göz önünde bulundurulmaları gerekmektedir (Kandula, 2012:

129). İş görenin hak ettiği karşılık adil karşılık olarak adlandırılabilir. Ancak işin zorluğuna, tehlikeli ve yoğunluğuna göre mi yoksa işten toplumun ve işverenin sağladığı yararlar ve avantajlara göre mi hak etmenin sağlandığı konusu açık değildir (Tosun, 1990: 553).

1.2.2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından iş gören sağlığı ve güvenliği, tüm mesleklerde iş görenlerin bedensel, ruhsal ve sosyal sağlık ve refah durumlarını en üst düzeye ulaştırmak ve bu durumu sürdürmek, iş görenlerin çalışma şartları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek amacıyla yapılan çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2019: 309). Çalışanların sağlıklarına tehlike oluşturacak veya zararlı olacağı düşünülen çalışma şartlarına maruz kalmamaları toplum tarafından da kabul görmüş bir konu haline gelmiştir. Yasalar, sendikaların faaliyetleri ve işverenlerin bu konudaki değişen tavırları sayesinde iş ortamındaki çalışma koşullarının iyileştirilmesine önem verilmiştir. Standart ve adil çalışma saatleri belirlenmiştir. Belirli bir yaşın altında veya üstünde zararlı olacak çalışma bölümlerine yaş sınırı konulmuştur. Hastalık ve yaralanmayı engelleyen fiziksel çalışma koşulları yaratılmıştır. İş yerinde rahatsız edici koku, ses ve görsel etkilerin en az düzeye indirilmesi amaçlanmıştır (Aytaç vd., 2014: 223).

İş gören sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının hem iş görenin sağlık ve yaşamına yönelik insani yönü, hem de örgütsel verimliliği ve maliyetleri etkileyen ekonomik yönleri bulunmaktadır (Gürbüz, 2019: 308).

1.2.3. İnsan Kapasitelerini Kullanmak ve Geliştirmek

İnsan kapasitelerini kullanmak ve geliştirmek insan faktörünü yani çalışanları işe dâhil etmek ve onlara kendilerini geliştirmek için fırsatlar vermektir. Bu alanda çalışanlara yaptıkları işin kontrolüne izin verilir. Çalışanların çeşitli beceri ve yetenekler kazanarak kendilerini tekrar etmemeleri sağlanmaktadır. Yapılan işlerin anlamlı olması, fazla uzmanlık gerektirilmemesi ve çalışanların farklı bakış açılarının işin planlanması ve uygulanmasında rol oynaması üzerine durulur (Kandula, 2012: 130).

İş yaşam kalitesi, çalışanların yaptıkları işten ziyade o işler üzerindeki yetkililiklerinin ne olduğu ve ne kadar geliştirilmesine yardımcı olunması ile ilgilidir. İş yaşam kalitesi kavramının tam olarak sağlanabilmesi yapılan işlerin, çalışanların beceri

ve yeteneklerini en üst seviyede geliştirilmesi ve ihtiyaçlarının karşılanması ile mümkündür. Yapılan işlerde üç özellik merkezi bir yer tutar bunlar; özerklik veya karar genişliği, bireyin gerçekleştirdiği görevler üzerinde potansiyel kontrol sahipliği, beceri çeşitliliğidir (Oomens vd., 2007: 371). İş tatmini üzerinde olumlu sonuçlar gösterdiği ve iş stresini azalttığı düşünülen, öğrenme fırsatlarının verilmesi ve yeteneklerin geliştirilmesine yönelik çalışmaların iş yaşam kalitesini de artırdığı kanıtlanmıştır. Yetenekleri kullanma ve yayma fırsatı öğrenme ile ilişkilidir (Scully, 1995: 278).

1.2.4. Gelişim ve Güvenlik Fırsatları

Bu kısımda özellikle kariyer fırsatları üzerinde durulmaktadır. İş görenin iş yaşamında, çalıştığı işte ve örgütte terfi fırsatları, meslek hayatının gelecekteki bölümlerinde elde ettiği bilgileri ne derece kullanabileceği ve bugün yaptığı işlerde geçmişteki bilgilerinin ne kadarını kullandığı ya da ne kadarının köreltildiği önemli bir konudur. Çalışmaya başlamayı planladığı iş yerindeki istihdam ve gelir güvenliğinin ne seviyede olduğu gibi konular üzerinde durulmaktadır (Aytaç vd., 2014: 224).

Çoğu insan işteki performanslarını iyileştirmek, üzerinde çalıştıkları konularla ilgili öneriler almak ve takdir edilmek isterler. Böylece çalışanlar kariyer hayatları boyunca büyümeyi ve gelişmeyi, iş hayatlarının nereye gittiklerini anlamak isterler. İş yaşam kalitesi, çalışanların beklentilerine ve planlarına ilişkin organizasyon içinde kullanılan kariyer geliştirme uygulamalarını kapsar (Markham, 2009: 36).

1.2.5. İş Ortamında Sosyal Bütünleşme

Önceki özelliklerde daha çok iş görenin bugünkü ve uzun dönemdeki bireysel yeteneklerini ifade etme ve geliştirme ile ilgili konular üzerinde durulmuştur. Yapılan işler daha çok sosyal örgütlerde gerçekleştiği için insan ilişkileri, iş yaşam kalitesinin önemli ölçütü olmaktadır. Örgüt içerisinde ön yargılı olunmamalıdır. İş gören bilgi ve yeteneklerine, cinsiyetine, ırkına, ulusuna, yaşam biçimine ve fiziksel görünüşü gibi birçok yönüne göre değerlendirilmemelidir. Katı bir hiyerarşik yapı yerine dikey hareketlilik mümkün olmalıdır. Çalışma gruplarında karşılıklı yardımlaşma ve birbirlerine destek verme yoluna gidilmeli, her birey birbirine saygı duymalıdır. Örgüt bireyleri birbirleriyle bilgi ve fikir alışverişinde bulunabilmelidirler (Aytaç vd., 2014: 224). Sosyal bütünleşmenin çalışanlar için yararlı olmasının temel belirleyicileri vardır. Bunlar; hoşgörü, birbirini destekleme, hareketlilik, eşitlik ve kimlik kavramlarıdır.

Destekleme kavramı önemli bir kavram olup grup ilişkileri ile ilgilidir (Walton, 1973: 13).

1.2.6. İş Organizasyonunda Anayasacılık (İş Ortamında Hakların Savunabilmesi)

Örgütlerde her üye kendi adına veya örgüt içerisinde konumuyla ilgili alınan kararlardan etkilenirler. Sendikalar iş görenleri, işverenlerin keyfi ve kişisel davranışlardan koruyarak, iş yerlerinin kurallarını ve kanunlarını düzenler. İş görenler kendilerine yapılan haksız davranışları sendikal faaliyetlerle engelleyebilmektedirler (Aytaç vd., 2014: 225). Bu kavram bir çalışanın özgürlüğünü etkileyen örgütsel normlar ile ilgilidir. Doğru normların oluşturulması için örgüt içerisinde çaba gösterilmesi gerekmektedir. Bu kavram bir çalışanın mahremiyetini, ifade özgürlüğünü, eşitliğini ve bazı yönlerden muhalefet özgürlüğünü barındıran normlar anlamına gelmektedir (Lokanadha ve Mohan, 2010: 834). Orpen (1981: 11) yaptığı çalışmada iş yaşam kalitesinin yüksek olmasını sağlayacak önemli özellikler üzerinde durmuştur. Bunlar;

Gizlilik: Bireylerin kişisel mahremiyet hakkıdır, özel hayatlarının bir parçası olarak gördükleri şeylerin ifşa edilmemesini beklerler.

Eşitlik: Bireyler tazminat, statü, terfi ve güvenlik gibi önemli konularda eşit muamele görmek isterler.

İfade Özgürlüğü: Bu kavram bireylerin düşüncelerini, fikirlerine katılmama korkusu ve olumsuz geri bildirim alma korkuları olmadan üstleri ile paylaşmayı ifade eder. Bireyler işle ilgili fikir ve görüşlerini özgürce söylemek ve bu fikirlerin aleyhine kullanılmayacağından emin olmak isterler.

Yargı Süreci: Bireylerin hukukun üstünlüğüne tabi olma hakkıdır. Organizasyondaki en düşük seviyeden en yüksek seviyeye kadar olan tüm bireylerin aynı muamele görmesidir.

İş görenlerin özel hayatlarının gizli tutulması, iş yaşamı dışındaki hayatının gizli kalması, her alanda eşit davranılması, iş görenlerin misilleme korkusu olmadan yöneticilerine kendi fikirleri doğrultusunda karşı çıkabilmesi, kişisel görüşlerin yerlerine kanunlara göre hareket edilmesi gibi durumlarda iş yaşamında daha yüksek kalite sağlanabilecektir (Aytaç vd., 2014: 225).

1.2.7. İş ve Toplum Yaşam Alanı

Hem çalışanlar hem de işverenler için önemli olan iş yaşam kalitesinin önemli bir bileşeni iş ve yaşam arasındaki ilişkidir. Artan rekabet ortamında iş ve ev hayatını ayırmak zor bir hal almıştır. Bireylerde kariyer, aile ve boş zaman etkinlikleri arasında uyumlu bir dengeye sahip olma arzusu vardır. Çalışanların iş ve iş dışı taleplerini dengelemek için, birçok ülkede ulusal politikalara ihtiyaç öne sürülmüştür (Lokanadha ve Mohan, 2010: 831).

Bireylerin iş ve yaşam arasındaki hayatlarını dengelemek toplumda, önemli bir konu haline gelmiştir. Hayata ayak uydurmak birçok kişi tarafından zor bir durumdur. Bu zorluğun bir nedeni de insanların her zamankinden çok daha fazla çalışmalarıdır. Çift kariyerli eşlerin artması ile iş ve ailelerin demografik yapıları değişmiştir (Markham, 2009: 21). Bir bireyin çalışma hayatında yaşadıkları durumların, diğer alanlarda da olumlu veya olumsuz etkileri olabilir. Bireyin çalışma saatleri yaşamını etkilemektedir. Çünkü aile ile geçirilen zamandan çalınmış olur. Sık sık şehir dışı seyahatleri veya iş dolayısıyla şehir dışına taşınma, ailenin sosyal ortamını olumsuz yönde etkilemektedir. İş ve yaşam alanı en iyi şekilde denge kavramı ile açıklanır. İş ve yaşam arasında denge kurulmaya çalışılmalıdır (Aytaç vd., 2014: 225). Bireyler, iş ve yaşam arasındaki çizginin belirsiz bir hal almasının stres ve çatışmaya yol açtığını belirtmektedir. Bu belirsizliğe çeşitli faktörler örnek verilebilir. Bunlar;

- ✓ Teknolojinin gelişmesi, çalışanların işlerini evlerinde, arabalarında veya farklı mekânlarda yapmalarına olanak sağlaması,
- ✓ Organizasyonların ekonomik kriz zamanlarında çalışanlarını işten çıkarması ve kalan çalışanların çalışma saatlerinin artması,
- ✓ Küresel iş dünyasında işlerin asla bitmemesi ve küresel örgütlerin yirmi dört saat ulaşılabilir olması,
- ✓ Günümüz ailelerinde çalışan sayılarının artmasıdır (Robbins vd., 2013: 63).

İş ve kişisel yaşamı birbirine bağlı eşit derecede değerli faaliyetler olarak görmek önemlidir. İş ve aile dengesi bir bireyin iş yaşamının kalitesini artırır, çünkü birden fazla role sahip olmak bireyleri herhangi bir rolde olumsuz deneyimlerin etkilerinden korur veya tamponlar. Bu tamponlanma etkisi iş-aile dengesini refaha teşvik ettiği düşünülmektedir (Mamedu, 2016: 1327).

1.2.8. İş Hayatının Sosyal Önemi

Çalışanlar kuruluşlarının ürünlerini, hizmetlerini, pazarlama tekniklerini, atık ürünlerini, çevre koruma ile ilgili önlemlerini, istihdam uygulamaları ve siyasi konularda ki duruşları gibi sosyal bir konuda sorumlu bir şekilde hareket ettiğini düşündüğünde işlerine ve iş ortamına değer verme eğiliminde olacaklardır. Bu durum da özgüven ve refah seviyelerinin yüksek olmasını sağlayacaktır (Orpen, 1981: 14). Örgütlerin gerçekleştirdiği topluma zarar veren etkinlikler, eskiye göre iş görenlerin daha fazla dikkatini çekmeye başlamıştır. Örgütlerin topluma borçlu olan, yapması gereken kimi roller vardır. Bir örgütün sıvı atıkları ile nehirleri kirletmesi bu duruma örnek olarak verilebilir. Bu gibi durumlar iş görenleri olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu olumsuz etkilenme iş görenlerin verimliliklerine de olumsuz bir şekilde yansımaktadır (Aytaç vd., 2014: 226).

Çalışanlara organizasyon içerisindeki çalışmaların, topluma ne gibi faydalar sağladığı ve nasıl yardımcı olduğu ile ilgili bir bakış açısı verilmelidir. Bu bakış açısı bir çalışanın varoluşunun, çalıştığı toplumla ilgili alaka düzeyini oluşturmak için gereklidir. Yani varlığının bulunduğu toplumla ilişkisini kurmak içindir (Lokanadha ve Mohan, 2010: 834). Toplum yararına gerçekleştirilen roller ve faaliyetler önemli bir konu haline gelirken çalışanlar tarafından da göz ardı edilemez bir konu haline gelmiştir. Toplumsal açıdan sorumsuz bir şekilde hareket eden işletmelerde, çalışanlar bakımından gittikçe artan iş ve kariyer kayıpları görülmeye başlanmıştır. Bu durumlar çalışanların seçimlerini, özgüvenlerini etkilemekte ve işletme açısından da olumsuz bir etkiye yol açmaktadır (Walton, 1973: 12).

Birbirleri ile ilişkili bu sekiz boyut, araştırmacıların işçilerin kendi durumda olumlu veya olumsuz olarak algıladıkları noktaları kavrar. Yani çalışanların işletmedeki olumlu veya olumsuz durumları kavrayabilmeyi sağlar. Olumsuz durumlarda ise ortaya çıkabilecek sorunlara çözüm arayışlarına yön verir. Çalışanlar memnuniyet, motivasyon yüksek performans gibi biz dizi avantaja sahip olurlar (Piccini ve Tolfo, 1998: 4). İş yaşam kalitesini etkilen bir diğer sekiz faktörü açıklayan Warr ve arkadaşlarıdır (1979: 130). Bu faktörler şu şekilde sıralanabilir.

- Algılanan İçsel iş özellikleri
- İş motivasyonu
- Yaşam doyumu

- İş memnuniyeti
- Kaygı
- Mutluluk
- Yüksek güç ihtiyacı
- İşe bağlılık

Lowe (2000) iş yaşam kalitesinin unsurlarını şöyle açıklamıştır. İş görenler için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının oluşturulması, işverenler ile iş görenler arasında güven ilişkisi, çalışanların karar alma süreçlerine katılımı, çalışanlarının yeteneklerinin farkına varıp onları geliştirme imkânının verilmesi, yaratıcılığa teşvik edilme, alınan kararlarda açıklık, yaşam ve iş dengesinin kurulması, yaşam standardının iyileştirilmesi ve ekonomik güven.

İş yaşam kalitesini etkileyen faktörler Morton (1677: 64) tarafından detaylı bir şekilde ele alınmış, aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 1: İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

1. Ücret	Bir bireyin zamanını, yeteneklerini ve enerjisini bir başkasının kullanımına sunmasının ödemesidir. Her ne sebeple olursa olsun ücret ile ilgili memnuniyetsizlik iş ortamının tüm yönlerini etkilemektedir
2. Çalışma Saatleri	Tam zamanlı çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma saatleri ile ilgilidir. Esnek çalışma programlarının fırsatları ile yakından ilgilidir.
3. Çalışma Ortamının Fiziksel Yönü	Çalışma ortamını etkileyen bir dizi fiziksel yön vardır. Bunlara sıcaklık, ışık, kir, gürültü olarak örnek verilebilir. Bazı durumlarda basit rahatsızlıklara yol açsa da ciddi bir şekilde sinir bozucu, sağlığa zararlı ve hatta ölümcül bir hale gelebilir.
4. İşin Doğası	Bir faaliyetin çalışanın yeteneğine ve temposuna uygunluğudur. Bir işin çalışana uygunluğu işe karşı tutumunu etkilemektedir.

Tablo 1'in Devamı	
5. Firma İçinde ve Dışında Yapılan İşin Kurumsal Yönleri	Firma içinde, iş güvenliği ve dinlenme, eğlence tesisleri, kafeteryalar ve diğer imkânların mevcudiyetidir. Firma dışında ise bir sendikaya girme konusunda sınırlamalar, işe alım ve terfide ayrımcılık, eğitim ve öğretim fırsatlarında eşitsizlik gibi konular çalışma hayatının niteliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.
6. İş Dışı Yaşamın Politik, Sosyal ve Ekonomik Yönleri	Çalışma hayatının dışında kalan genel sorunlar çalışanı etkilemektedir. Bunlara örnek olarak bir savaşın çıkması, ekonomik sorunların oluşması veya doğal sorunlar verilebilir. Herhangi birinde bozulma ciddi etkilenmeye yol açmaktadır.

1.3. İŞ YAŞAM KALİTESİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK PROGRAMLAR

En iyi bilinen ve ilk ortaya atılan QWL programını 1970'lerde, General Motors başlatmıştır. Fabrika yöneticisi, iş görenleri fabrikadaki değişimleri planlama ve uygulamaya katılmayı teşvik etmiştir. QWL programlarını Westinghouse, Ford, Hewlett-Packard, General Electric, Digital Equipment, Honeywell, Rockwell International, Volvo gibi önemli pek çok şirketler kullanmışlardır (Aytaç vd., 2014: 226). İş yaşamının kalitesini artırmaya yönelik 1981'de Ulusal Verimlilik Konseyi adında bir seminer düzenlenmiştir. Seminerde çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Çalışanlar, sendikalar, meslek grupları ve hükümet gibi farklı grupların iş yaşam kalitesini artırmaya yönelik sorumluluklarına dikkat çekilmiştir. İş yaşam kalitesi kavramı çeşitli sistemlerle operasyonel hale getirilmiştir (Lokanadha ve Mohan, 2010: 835).

İş yaşam kalitesine duyulan endişe, geçmiş on yıllarda sosyal bilimcileri meşgul etmiştir. Çalışan bakış açısı ile etkili bir iş yaşam kalitesi programının temel hedefi iyileştirilmiş çalışma koşullarıdır. İşveren bakış açısı ile bakıldığında ise daha yüksek organizasyonel etkinliğe ulaşmaktır (Parvar vd., 2013: 136). İş yaşam kalitesinin ana hedefleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Lokanadha ve Mohan, 2010: 832).

- Çalışan memnuniyetini artırmak,
- Çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını iyileştirmek,
- Çalışanların üretkenliğini artırmak,
- İş yerinde öğrenmeyi pekiştirmek,
- Devam eden değişim ve geçişin iyileştirilmesi,
- İşe alımda, elde tutma ve genel olarak en iyi şirket imajını oluşturmak, çalışanların motivasyonunu artırmak.

İş yaşam kalitesini artırmaya yönelik programlar birçok araştırmacı tarafından ele alınıp incelenmiş ve farklı şekillerde ortaya konulmuştur. İş yaşam kalitesini artırmaya yönelik programlar aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

1.3.1. İnsan Kaynakları Programları

İnsan kaynakları departmanının iş yaşam kalitesini artırmaya yönelik çabaları büyük ölçüde etkilidir. Departmanın en önemli rolü yöneticilerin desteğini kazanmaktır. Üst yönetimin desteği başarılı bir iş yaşam kalitesi programları için ön koşul gibi görülmektedir. İnsan kaynakları departmanı personelin eğitilmesi, iletişim ve tutum ile ilgili anketlerin geri bildirimini sağlamaktadır. Ayrıca insan kaynakları departmanı verimlilik ile ilgili çalışmaları, iş yaşam kalitesi programlarını başlatıp yönetmekle sorumludur (Srivastava ve Kanpur, 2014: 56). İnsan kaynakları programları arasında iş yaşam kalitesini artırmaya yönelik eğitim, kariyer ve geliştirme gibi konular yer almaktadır. Çalışan eğitimi, göreceli olarak kalıcı bir değişiklik arayan öğrenme programıdır. Çalışanın işteki yeteneklerini geliştirmesine yardımcı olur. Eğitim programları, çalışanın bir işi tamamlamak için gerekli olan becerilerin geliştirilmesidir (Robbins vd., 2013: 174).

1.3.2. İş Tasarımı

İş tasarımı, örgütsel ve teknolojik gereklilikler ile işi yapan kişinin sosyal ve bireysel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, örgüt içerisindeki kimi işlerin yöntemlerinin, içeriklerinin ve diğer işlerle ilişkilerinin belirlenmesine yönelik faaliyetler olarak tanımlanabilir. İşlerin tasarımında kullanılan çeşitli teknikler açıklanmıştır (Gürbüz, 2017: 86).

İş Zenginleştirilmesi: İşlerin çalışanın sorumluluk, başarı, gelişme ve tanınma duygularını deneyimleme fırsatlarını artıracak şekilde yeniden tasarlanmasıdır (Dessler, 2019: 100).

İş Genişletme: Çalışanın sadece bir görev üzerine uzmanlaşmasının aksine, daha fazla görev ve faaliyet verilerek yaptığı işlemlerin sayı ve çeşitliliğinin artırılmasıdır (Gürbüz, 2017: 92).

İş Rotasyonu: Çalışanları sistematik olarak bir işten diğerine geçirmektir (Dessler, 2019: 100).

Kendi Kendini Yöneten Çalışma Grupları: Kendini yöneten takımlar, grup düzeyinde uygulanan ve iş zenginleştirmeye benzeyen iş tasarım tekniğidir. Genellikle 15-20 kişiden oluşan, çalışma faaliyetlerin planlanması ve yürütülmesi ile ilgili kararları kendi kendine alan, üyeler arasında etkileşimin ve iş birliğinin yüksek olduğu küçük gruplar olarak tanımlanabilir (Gürbüz, 2017: 94). Kendi kendini yöneten grupların kalite çemberinden ayıran özellik üyelerinin farklı özelliklere ve farklı görevlere sahip olup buna yönelik hareket etmeleridir.

İş ortamı içerisindeki işlerin sürekli aynı düzeyde ilerlemesi, basit ve tekrarlı olması çalışanların iş memnuniyetini, iş tatminini etkilemektedir. Aynı zamanda kişisel olarak da yorgunluk, stres gibi fiziksel ve ruhsal etkilerinden bahsetmek mümkündür. Bunları yaşayan bir birey iş ortamında da çevresine zarar vereceği gibi kalite düşüşlerine, şikâyetlere sebep olur. Tüm bu olumsuz durumları ortadan kaldırmaya yardımcı olacak yöntemler yukarıda açıklanmaya çalışılmıştır.

1.3.3. Kalite Çemberi

Kalite çemberleri, aynı mesleki faaliyet içerisinde olan veya aynı birime bağlı büro, atölye gibi, sayıları 5 ile 10 kişi arasında değişen gönüllü kişilerin oluşturduğu küçük gruplardır. Bu gruplar işletme içerisinde kendi alanlarını ilgilendiren konularda çeşitli sorunları belirlemek, incelemek ve çözümler sunmak için bir araya gelmiş topluluklardır. Kalite çemberlerini oluşturan grup üyelerinin sorunlarla ilgili olarak fikir sahibi olabilmeleri için genellikle aynı yerde çalışan aynı işleri veya benzeri işleri yapanlardan oluşması gerekmektedir (Efil, 2010: 56).

Kalite çemberinin yararı, insanı örgütün en değerli unsuru olarak görmesi çalışanları ve bilgiyi sürekli harekete geçirmek için çabalamasıdır. Çalışanların tutumunda değişiklik, dahil olan bireylerin gelişimi, bir ekip oluşturma, olumlu bir çalışma ortamı yaratma, takım ruhu gibi durumlar kalite çemberinin uygulanmasının bir sonucudur (Raisinghani vd., 2005: 494).

1.3.4. Esnek Çalışma Saatleri

Esnek çalışma saatleri çalışanların, işlerinin başında bulunması gereken temel zaman dışındaki çalışma saatlerinin kendi kontrolleri ile düzenlenmesidir. Böylece çalışan kendisine uyan zamanlarda işyerinde bulunacak arda kalan zamanlarda ise kendi yaşamına vakit ayırma imkânı bulabilecektir. Esnek çalışma saati uygulamasının işverenler açısından da işe devamsızlığın azalması, verimliliğin artması, yönetime karşı pozitif bir tavır içerisinde olma gibi olumlu etkileri de söz konusudur (Gürbüz, 2017: 93).

Esnek çalışma, bir bireyin ne zaman çalışmayı seçtiği ve ne zaman çalışmamayı tercih etmesi ile ilgili özgürlüğüdür. 2003 yılının haziran ayında 1475 sayılı eski İş Kanunu yerine yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile birlikte işverenler ve iş görenler için esnek çalışma Türkiye’de de önem kazanmıştır (Taşlıyan vd., 2017: 115).

1.3.5. Fiziksel Koşulların İyileştirilmesi

Çalışanların iş üzerindeki kontrole sahip olma ve işe etki etme fırsatının verilmesi, güvenlikten emin olma, iş aracıyla sosyal ilişkilerin kurulması ve fiziksel koşulların iyi olması stresi azaltacağı gibi iş gören ve işverenler içinde olumlu sonuçlar doğuracaktır. İş ortamı içerisinde havalandırma, nem, ısı, gürültü, ışık, dinlenme molaları, çalışma saatleri, iş yerinin temizliği, konum gibi çalışma ortamıyla ilgili koşullar çalışanlara hem kişisel rahatlık hem de işin yapılması açısından kolaylık sağlayacaktır (Erdil vd., 2004: 19).

1.3.6. Yönetime Katılma

Çalışanların, alınacak kararlarda görüşlerini belirtmesidir (Aytaç vd., 2014: 230). Katılımcı yönetim programlarının ortak bir özelliği, astların karar verme aşamalarında yöneticileri kadar etkili olduğu ortak karar vermedir. Çalışanları etkileyecek kararlara, kendilerinin dâhil edilmesidir. Çalışanların özerklikleri ve

çalışmaları üzerinde kontrol düzeylerinin artırılması motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırarak daha çok tatmin olmalarını sağlar. Tüm bu sonuçlar işverenler açısından da olumlu sonuçlar doğuracaktır (Robbins ve Judge, 2013: 252).

Tüm iş yaşam kalitesi programları aşağıdaki genel amaçları taşımaktadır (Aytaç vd., 2014: 227).

- Daha iyi iş güvenliğinin sağlanması,
- Örgüt içerisinde finansal ödüllerin paylaşılması, herkesin yüksek üretimden ve kârlılıktan payını alması,
- Bireyin gelişimine katkıda bulunacak iş ortamının hazırlanması,
- Demokratik bir örgüt yapısının yaratılması, üyelerin yaşamlarını etkileyecek durumlarda karara katılmalarının sağlanması olarak açıklanabilir.

İş yaşam kalitesi programı aşağıda açıklanan nedenlerden dolayı önem kazanmıştır (Srivastava ve Kanpur, 2014: 56).

- İş yeri içerisinde taleplerin artması
- Uzun vadeli garanti çalışanların kaybı
- İş yeri içerisinde gelişmiş becerilere duyulan ihtiyaç
- Yetenekli çalışan için daha büyük rekabetler edilmesi
- İş gücü içerisinde kadın çalışanların sayılarının artması olarak tanımlanabilir.

İş yaşam kalitesi bu bölümde açık bir şekilde anlatılmaya çalışılmıştır. İş yaşam kalitesinin tanımı, gelişimi ve ne zaman ortaya çıktığı ile ilgili konular üzerinde durulmuştur. İş yaşam kalitesini etkileyen unsurlar ve iş yaşam kalitesini geliştirmek için hangi programlara gerek duyulur gibi konular üzerinde açıklamalar yapılmaya çalışılmıştır. Her özelliğe uyan tek bir iş yaşam kalitesi boyutu yoktur. Her organizasyon çalışanlarına, müşterilerine ve organizasyonun kendi ihtiyaçlarına göre gelişmeler ve değişimler yoluna gitmelidir. Ancak çıkarımlara ve bazı kanıtlara göre kesin farklılıklar önerilmemektedir (Beh, 2011: 9).

1.4. İŞ YAŞAM KALİTESİNİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Bilim ve teknolojiye gelişmeler bireylerin arzu ve isteklerini sürekli değiştirmektedir. Meydana gelen gelişmeler sonucu iş yaşamı da kendini geliştirmektedir. Geleneksel anlayıştan uzaklaşıp, çağdaş bir hayatın gerektirdiği çalışma standartları

sağlanmalıdır. Örgüt içerisindeki bireylere iyi hizmette bulunulmalı ve insancıl bir tavırda davranılmalıdır. Örgüt içerisinde demokratik bir ortam yaratılmalıdır. Her türlü güç gösterilerinden kaçınılmalı ve iş görenlere yeteneklerinin son aşamalarına kadar kullanmalarına izin verip geliştirilmelerine yardımcı olunmalıdır. Örgütler de çağdaş bir yönetim anlayışı içerisinde geçerek iş yaşam kalitesi artırılmaya çalışılmalıdır (Aytaç vd., 2014: 233).

İş yaşam kalitesinin yüksek olduğu bir ortamda bulunan birey, istek ve ihtiyaçlarının karşılandığını görüp mutluluk seviyesi artar ve genel hayat yaşamından da memnun olur. İş yaşam kalitesinin düşük olduğu ortamlarda bulunan bireyler ise, yaşamlarında bir şeylerin hep eksikliğini çekerler. Bir hastalığı olan bireyler umutlarının kalmadığını anladıkları zamanlarda, daha önce maddi veya manevi sebeplerden dolayı yapamadıkları ve yapmak istediklerini gerçekleştirmeyi isterler. Bu şekilde yaşayan bireyler daha önceleri yaşam kalitelerinin düşük olduğu yerlerde bulunmuşlar ve hep bir eksiklik içinde yaşamışlardır (Prajapati, 2014: 36).

Bireyler zamanlarının büyük bir bölümünü iş ortamlarında geçirmesinden dolayı, çalışan olarak iş ortamında mutlu olması, işin bireye uygunluğu ve işin niteliği gibi konular verimlilik ve etkinliğini etkileyen unsurlar olarak iş yaşam kalitesini ortaya çıkarmıştır. Örgütlerin rekabet ortamlarına ayak uydurmaları iş yaşam kalitesinin etkinliğine ve verimliliğin yüksek olmasına bağlı olarak önümüze çıkmaktadır. İş görenlerin başarılı olabilmesi için gerekli olan koşullar iş yaşam kalitesi ile sağlanabilir (Yalçın vd., 2016: 205-218). Örgütsel performans değerlendirmesi yönetimle ilgili her konuda hayati bir araçtır. Organizasyonel finansal ve finansal olmayan sonuçlar, rakipler ile değerlendirme oluşturmak için de bir yöntemdir. Performans kurumları örgütlerin başarılarını değerlendirmede en önemli ölçüdür. Tüm bu nedenlerden dolayı iş yaşam kalitesi önem arz etmektedir (Shawabkeh ve Hijjawi, 2018: 145).

İş görenlerin ihtiyaç ve beklentileri işletmeler tarafından karşılanmalıdır. Gerekli kaynakların kullanılması ve iş görenlerin kararlara katılmaları sağlanmalıdır. İşletmeler iş görenlerin kendilerini örgüte ait hissetmeleri ve gerekli doyumlara ulaşabilmeleri için gerekli olan faaliyetlerin gerçekleştirilmesini sağlamalıdır. Böylelikle iş yaşam kalitesi de yerine getirilmiş olacaktır. Sonuç olarak da hem örgüt içerisinde hem de örgüt dışında mükemmel ve önemli adımlar atılacaktır (Tütüncü, 2008: 194).

İş yaşam kalitesi projelerinin geleneksel kriterlere göre bile kuruluşlar için önemli maliyetler içerdiğini göz ardı etmemek gerekmektedir. İş çıktılarında geçici düşüşler, eğitim maliyetleri, yönetim ve danışman maaşları, çalışanların artan ücret ve maaşları ve daha da önemlisi kuruluş, projeyi destekleyen yöneticiler ve çalışanlar için başarısızlık riski gizli maliyete örnek olarak gösterilebilir. Bir iş yaşam kalitesi girişimde bulunma veya bulunmama, maliyetlerin farkında olarak başarılı bir uygulama için gerekli para ve zaman ile diğer kaynaklara dengeli bir bakış açısıyla yaklaşıp karar verilmelidir. Bir iş yaşam kalitesi değişikliğinde oluşan maliyet ve faydalar tablo şeklinde özetlenmiştir (Chisholm, 1983: 25).

Tablo 2: Maliyet ve Faydalar

Potansiyel Zararlar	Potansiyel Faydalar
Başlangıç maaşları (yöneticiler, personel, danışmanlar)	Üretkenliğin ve üretimin artması
Eğitim	Geliştirilmiş kalite
Üretim düşüşleri (kısa vadeli)	Daha yüksek çalışan tutumları
Daha yüksek ödeme seviyeleri	Daha az çekilme davranışı (devamsızlık, devir hızı, şikâyetler)
Daha az etkili kuruluş birimleri	Daha düşük maliyetler
Sponsorlar üzerinde olumsuz etki bırakma	
Kariyer	

1.5. İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

İş yaşam kalitesi kavramı ile ilgili literatür incelemesi sonucunda yurt içi ve yurt dışında bir çok çalışma gerçekleştirildiği ortaya koyulmuştur. Bu çalışmalar genel olarak ele alınıp açıklanmaya çalışılmıştır. İş yaşam kalitesi kavramının farklı alanlarda ve örneklerle üzerinde yapılmış önemli bir konu olduğu literatür incelemesi sonucunda söylenebilir.

1.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Zengin (2018) “Algılanan liderlik stiline iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: X ve Y kuşakları arası karşılaştırma” adlı yapmış olduğu çalışmada anket yöntemi ile çalışanların liderlik stilleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi kuşaklar bazında ele alarak açıklamaya çalışmıştır. Çalışmada anket uygulanan kişiler cinsiyet, yaş, medeni durumu, çalışma alanı, mesleki derece ve öğrenim düzeyi gibi faktörler göz önüne alınarak inceleme yapılmıştır. Sonuç olarak çalışmada dönüşümcü, sürdürümcü, serbestlik tanıyan liderlik stilleri ile iş yaşam kalitesi arasında ilişki bulunmuştur. Çalışma kamu ve özel sektörde üzerinde durulan ve geliştirilebilir bir konu haline gelen iş yaşam kalitesi kavramı çalışmalarında yararlanılabilir.

Khalil (2017), “Sağlık Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi: Gaziantep Örneği” adlı çalışmada hastane çalışanlarının iş yaşam kalitelerinin motivasyon üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sonuç olarak bu çalışmada, yapılan hizmetlerin karşılığında verilen ödül ve terfi gibi konuların iyileştirilmesi, çalışma koşullarının daha iyi bir hal alması çalışanların motivasyonu üzerinde olumlu etkilerinin olduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

Aba (2009) “İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: sağlık sektöründe bir uygulama” adlı yapmış olduğu çalışmada iş yaşam kalitesi ile motivasyon arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamıştır. Çalışmada demografik özellikler de göz önüne alınarak incelemeler yapılmıştır. Çalışmada iş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesinde ücret ve ekonomik boyutun ön plana çıktığı ve çalıştıkları ortamdaki arkadaşlık ilişkilerin memnun oldukları sonuçlarına varılmıştır.

Tütüncü (2008) “SA 8000 sosyal sorumluluk standardı ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki” adlı çalışmada iş yaşam kalitesinin analiz edilmesi ve sosyal sorumluluk ile ilgili kriterleri uygulayan kurumlarda yapılan çalışmaların önemini vurgulamayı amaçlamıştır. Sosyal sorumluluk ile ilgili konuların iyileştirilmesi iş yaşam kalitesini de artıracaklarını ileri sürmüştür. SA 8000 algılamaların örgütler tarafından ciddiye alındığı ve iş yaşam kalitesi üzerinde olumlu etkiler oluşturulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirbilek ve Türkan (2008) “Çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasında personel güçlendirmenin rolü” adlı çalışmada yönetim yaklaşımını ve personel güçlendirme yaklaşımını ele alarak günümüzdeki örgütlerde iş yaşamının

yükseltilmesindeki rolü araştırılmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak personel güçlendirme yaklaşımı iş yaşamını yükseltmede önemli bir yaklaşım olarak görülmüştür. Her iki yaklaşımın ana konusu örgütsel etkinlikten ziyade çalışanlar olmuştur.

1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Srivastava ve Kanpur (2014) “A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It’s Implications” adlı çalışmasında iş yaşam kalitesinin sübjektif konusuna yani iş güvenliği, iş performansı, memnuniyet ve çalışan gibi temel unsurlar üzerinde durulmuştur. İş yeri ayarlamasını sağlayan nesnel (fiziksel ve yapısal tasarım) faktörler ve çalışanların iş süreçlerini etkileyen ve müdahale eden politik faktörler çalışanların psikolojisi üzerinde anlık etkiler (olumlu tutumlar, bağlılık ve memnuniyet) ve nihai organizasyonun performansı üzerinde etki oluşturmaktadır. Son olarak yüksek ve etkili bir iş yaşam kalitesi, verimli bir performans ve iş tatmini sağlamaktadır şeklinde sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Lokanadha ve Mohan (2010) “Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions” adlı çalışmasında iş yaşam kalitesinin boyutlarını ele alıp onları açıklamaya çalışmıştır. Bu çalışma iş yaşam kalitesinin anlamını açıklayıp boyutlarını analiz etmiştir. İş yaşam kalitesi uygulamaları, iş yaşam kalitesi iyileştirme teknikleri ve değerlendirme yöntemleri gibi konuları açıklamaya çalışmıştır. Sonuç olarak bu araştırmada iş yaşam kalitesinin unsurları ve faktörleri, iş yaşam kalitesinin iyileştirilmesi için yapılan ve kullanılan teknikler, iş yaşam kalitesi programları açıklanmaya çalışılmıştır. Kuruluşların bunları uygun şekillerde benimsemesi iş yaşam kalitesini istenilen seviyelerde geliştirilecektir.

Markham (2009) “Quality of Work Life As Predictor of Employees Mental Health” adlı çalışmasını beş bölüm şeklinde ele alıp iş yaşam kalitesi ve ruh sağlığı konularını inceleyip araştırmıştır. Çalışma anket yöntemi ile örneklem içerisinde tüm ırk gruplarından kadın ve erkek üzerinden seçilerek yapılmıştır. Örneklem yaş, cinsiyet, hizmet süresi, medeni durumu, nitelikleri, yönetim düzeyleri, dil ve kültür açısından değerlendirilmiştir. Bu çalışma iş yaşam kalitesinin hizmet sektöründe çalışanların ruh sağlığı üzerinde etkilerini araştırmaya çalışmıştır. Sonucunda hizmet kuruluşundaki işverenlerin çalışanların ruh sağlığı üzerinde etkisi olan iş yaşam kalitesi değişkenlerinin bilinmesi, iş yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi, ciroyu ve devamsızlığı

azaltmaya doğrudan katkıda bulunabilir. Bazı koşullar altında üretkenlikte artış ve iyi eğitilmiş sadık bir değişime daha istekli ve uyum sağlayabilen iş gücü sağlayabilir şeklinde yorum yapılabilir.

Saraji ve Dargahi (2006) “Study of Quality of Work Life (QWL)” adlı çalışmada Tahran Tıp Bilimleri Üniversitesi (TUMS) hastaneleri çalışanlarının yaşam kalitelerinden memnuniyet, yetkinlik gelişimi ve iş ve çalışma hayatı arasındaki denge ve olumsuz tutumları incelenmiştir. Katmanlı rastgele örnekleme tekniği ile katılımcılar hemşirelik, destekleyici ve paramedikal gruplar içerisinden ele alınmıştır. Sonuçlar çalışanların büyük çoğunluğunun iş sağlığı ve güvenliğinden memnun olmadığını, orta ve üst düzey yöneticileri, gelirleri, çalışırken geçirdikleri zaman ile aileyle arasındaki denge ve ayrıca çalışmalarının ilginç ve tatmin edici olmadığını belirtilmiştir. Kuruluşların çalışanları çekmeye ve elde tutmaya devam etmesi için yüksek kaliteli bir çalışma hayatı esas alınmalıdır.

Taylor’un iş yaşam kalitesi üzerine ilk araştırmayı yapan kişi olduğunu söyleyebiliriz. Taylor’un benimsediği bilimsel işletme yönetimi düşüncesi ile aslında iş hayatındaki verimliliğin artırılması amaçlanmıştır. Yeni Tayloristler çalışma hayatında insan kavramının önemini ve iş hayatının kalitesi üzerinde durmuşlardır. Sistemin içerisine insan katarak yaptıkları çalışmalar daha çok psiko-teknik tarzda gelişmiştir (Khalil, 2017: 40).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME

2.1. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME KAVRAMI

Sosyalleşme, sosyal, kültürel, politik, antropolojik, yönetsel, ekonomik, psikolojik, felsefi yönleri bulunan ve birçok bilim dalını ilgilendiren karmaşık bir kavramdır (Balcı, 2003:1). Psikoloji açısından sosyalleşme kavramı, toplum tarafından kabul gören davranış kalıplarının, toplum içerisindeki bireyler tarafından benimsenmesi olarak tanımlanırken antropoloji açısından sosyalleşme kavramı ise toplumda var olan kültürün bireyler tarafından öğrenilmesi olarak tanımlanabilir. Sosyoloji, sosyalleşme kavramını bir bireyin tüm hayatı boyunca toplumun sosya-kültürel öğelerini öğrenip kişisel yapısıyla bütünleşmesi olarak tanımlamaktadır (Erdoğan, 2012: 36).

Sosyalleşme kavramının sosyal bilimler alanında kabul görmesini ve gelişmesini sağlayan sosyolog Emile Durkheim'a göre sosyalleşme kavramı, bir bireyin sosyal varlık olarak kabul görme süreci olarak tanımlanabilir (Okumuş, 2014: 431). Sosyalleşme bir öğrenme sürecidir. Sosyalleşme ile toplumun kültürü yeni nesillere aktarılır. Sosyalleşme insanı, toplumun bir üyesi haline getiren olgudur. Yeni bir kişinin gruba eklenmesi olarak tanımlanabilir (Koştas, 1987: 329). Sosyalleşme süreci, eski davranış, tutum ve değerlerden vazgeçip yeni davranış, tutum ve değerleri benimseme sürecidir (Cansaran ve Yılmaz, 2016: 45). Sosyalleşme bireyler için gerekli olan bilgilerin ve iş için gerekli olan becerilerin kazanılmasında bir süreçtir (Kartal, 2003: 8). Bireylerin, toplumsal yaşama ayak uydurmaları için gerekli olan tutum, inanç, değer ve becerilerinin kazanılma sürecidir (Trowler ve Knight, 1999). Bu tanımlardan yola çıkarak sosyalleşme kavramı, bir bireyin toplumun bir parçası olma, öğrenme ve alışma süreci olarak açıklanabilir.

Örgütsel sosyalleşme, bir örgütün kimliğini oluşturan amaç-hedef, vizyon, misyon, yetenek ve kültür gibi temel değerlerin, örgütteki çalışanlar tarafından ne kadar anlaşıldığı ve benimsendiği ile ilgilidir (Ergün ve Taşgit, 2011: 97). Örgütsel sosyalleşme süreci, bir bireyin örgütün üyesi olarak kabul görmek için ihtiyaç duyduğu tutum, davranış ve bilgiyi edinme sürecidir (Morrison, 2002: 1149). Örgüte yeni katılmış olan iş görenlerin örgüte bağlanma süreleri sosyalleşme sürecinin ne kadar hızlı ve etkin olduğuna bağlıdır (Araza, 2013: 5559). Örgüt ile bireyin uyumunun

sağlanmasında, bireyin değer yargıları ile örgütün kendi kültürünün dengede kalması sosyalleşme ile sağlanabilir (Çoruk vd., 2016: 344). Yeni çalışanların işe ve örgüte uyum sağlamasında etkin bir rol oynayan örgütsel sosyalleşme, iş stresini azaltmakta, performansı ve iş memnuniyetini artırmaktadır (Demirbilek, 2009: 354).

Örgüte yeni katılan birey için örgüt belirsizliklerle dolu bir yapıdır. Bireyin örgütteki belirsizliklerle mücadele edebilmesi, örgüte uyum sağlaması ve iş yeterliliklerini geliştirebilmesi yapılacak örgütsel sosyalleşme faaliyetleri ile mümkündür (Özdemir ve Orhan, 2018: 76). Örgütsel sosyalleşme, bireyin örgüte girmesi ile başlayıp örgütten ayrılana kadar devam eden uzun soluklu bir süreçtir. Bu sürecin her bir parçası iyi değerlendirilmesi gerekmektedir (Uğurlu vd., 2011: 706). Örgütler kendi sınırları içerisinde günlük davranışlarını yönlendiren ve örgüt kültürü olarak kabul edilen birtakım değerler ve yargılar geliştirirler. Örgüte yeni katılan bir üye bunları kavrayıp içselleştirene kadar örgütün bir üyesi olarak kabul edilmezler (Biber ve Ertük, 2013: 182).

Bir örgüt bir kültüre sahip olduğu zaman o kültürü yeni kuşaklara geçirecektir. Kültürün merkezinde olanların çoğu kültürü yeni gelenlere açıklamayacaktır. Yeni iş görenlere ancak kalıcı statü kazandıklarında ve grup sınırları paylaşılmaya başlanıldığında açıklanacaktır. Kalıcı statü kazanmak ve grup içerisine dâhil olma süreci örgütsel sosyalleşme olarak adlandırılabilir (Schein, 2004: 22). Bu çıkarımlardan yola çıkarak içselleştirme ve kabul görme sürecini örgütsel sosyalleşme olarak adlandırabiliriz.

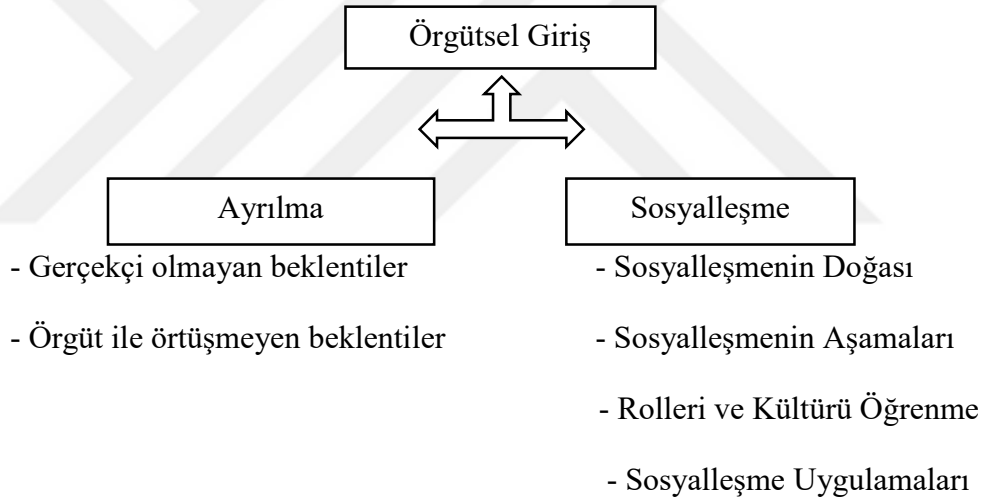
Sosyalleşme sürecinin organizasyonu etkilemeye başladığı dönemde, örgüt kendi başına yönlendirilemez. Belirli düzen içerisinde hareket etmeye başlar. Örgütte alt bölümler tarafından oluşan gayri sosyalleşmeye karşı, örgüt tarafından resmi sosyalleşme terimi ortaya çıkmış ve kullanılmaya başlanmıştır (Etzioni, 1975: 246). Örgütsel sosyalleşme, örgüt içerisinde iletişim kanalı görevi görür (Sökmen, 2007: 171). Örgütsel sosyalleşme, iş görenin kural, norm ve ilkeleri öğrenmesi ve kültürlenmesidir. Başka bir ifade ile iş görenin örgüte uyum sağlamasıdır (Çelik, 1998: 2). Örgütsel sosyalleşme değişim ve gelişimi ifade etmektedir. Genel olarak sosyalleşme süreci yeni bir durumun parçası olayı, dışardan biri olmaktan çıkıp içerden biri olmayı sağlayan bir süreçtir (Balcı, 2003: 3).

2.2 ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME SÜRECİ VE AŞAMALARI

Örgütsel sosyalleşme, bireyin örgüt içerisindeki rolü için ihtiyaç duyulan bilgi ve becerilerinin kazanıldığı bireysel davranış ve değerlerin uzlaştırıldığı bir süreçtir (Çelik, 2000). Örgüt gelenekleri, örgüt dünyasının daha deneyimli meslektaşları tarafından yeni üyelere öğretilmelidir. Bu öğretme ve öğrenme biçimi örgütsel sosyalleşme süreci olarak adlandırılır (Van Maanen ve Schein, 1979: 211).

Bireyler yeni bir örgüte dâhil olduklarında veya yeni bir görev ile görevlendirdiklerinde örgütte mevcut olan tutum ve davranışları karşılarlar, Bireyde önceden sahip olunan kültürel birikimleri mevcuttur. Şekil 1’de görüldüğü üzere örgüte girişte iki süreç üzerinde durulur. Bunlar örgütten ayrılmanın ve örgüte devam edildiği süreç ve aşamalarıdır.

Şekil 1: Örgüte Giriş Süreci



(Kartal, 2007: 30).

Örgütsel sosyalleşme bir anda gelişip biten bir olgu değildir. Bireyin örgütün bir parçası olmadan önceki değer yargıları, örgüte giriş süreci ve örgüt yapısını tanıyarak örgütün bir parçası olma sürecini kapsar. Bu durum ise bir dizi aşamayı gerektirmektedir (Kuşdemir, 2005: 19). Bu aşamalar aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Ön Sosyalleşme

Sosyalleşme sürecinin ilk aşamasına “ön sosyalleşme” ya da “tahmin edilen sosyalleşme” adı verilir. Bu aşama, örgüte yeni katılmış iş görenin işindeki ilk gününden önce gerçekleşen tüm olayları kapsar. Yeni iş gören gerçekçi beklentiler

oluşturmaya ve belirsizlikten kurtulmaya çalışır. Bireyin geçmiş yaşamı, kişiliği, mesleğinin seçimi, örgüt ve iş hakkındaki bilgisi beklentilerini oluşturur (Çalık, 2003: 169).

2.2.2. Seçme

Örgütsel sosyalleşmenin bu aşamasında işe en uygun kişi seçilmeye çalışılmaktadır. Örgüte yeni giren bir birey, işe uygun beceri ve gabiliyetlere sahip ise performansının daha verimli olacağı düşünülmektedir (Balcı, 2003: 19).

2.2.3. Yerleştirme

Bu aşamada örgüt ve iş görenler birbirlerinin beklentilerini anlamaya başlarlar. İş görenler örgütün nasıl bir sistem ile işlediğini anlarlar ve buna uyum sağlamaya çalışırlar (Gencer, 2018: 54). İşverenler çalışanları iş başında gözlemleyerek, onların yeteneklerini değerlendirmeli bu şekilde de işin gereklilikleri ile iş görenin yeteneklerinin uygunluğu gözden geçirilmelidir. Ayrıca bu kavram örgüt içerisindeki yatay ve dikey hareketliliği de sağlamaktadır. Örgüt yetenekleri iş görenlerin terfi etmelerine olanak sağlayarak iş görenlerin verimli konumlara yerleşmelerini sağlamaktadır (Balcı, 2003: 25). Bu aşamanın başarılı olması iş görenin örgütü sahiplenmesi anlamına gelir ve istenilen sosyalleşmenin gerçekleşmesini işaret eder (Gencer, 2018: 54).

2.2.4. Yetiştirme Programları

Yetiştirme programları, temel ve planlı sosyalleşme aşamalarından birisidir. Örgüte yeni katılanların ilk deneyimlerini kazandıkları bir süreçtir. Bu programların etkilerinin araştırıldığı, programda yetiştirilenlerin tepkileri, öğrenmeleri ve davranış biçimlerinin izlenip çıktılarının incelediği aşamadır (Sökmen, 2007: 172).

2.2.5. Arkadaş ve İş Grupları

Örgüt içerisinde oluşan gruplar, istikrarlı normlar, rol beklentileri, bilgi ve sistemler ile yönetilmektedir. Çalışanların iş grupları ile iletişimi, rehberlik niteliğinde olmakta ve birbirleriyle uyumluluklarında fırsat yaratmaktadırlar (Kozlowski ve Bell, 2001: 17). Arkadaş ve iş grupları tarafından kabul gören bir birey, örgüte karşı davranışlarını şekillendirmekte ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamakta zorluk çekmemektedir (Balcı, 2003: 17).

2.2.6. Çıracılık

Örgütsel sosyalleşmenin aşamalarından biri olan çıracılık aşaması, örgüte dâhil olan çalışanların deneyimli ve kabiliyetli bir çalışan rehberliğinde işle ilgili bilgileri edinme aşaması olarak tanımlanabilir (Kartal, 2018: 32). Örgüt içerisinde sözüne güvenilen ve örgüt tarafından kabul edilmiş ustalar, örgüte yeni katılan bireyden sorumlu oldukları süreç içerisinde mentorlük görevi üstlenmektedirler. Ustanın çalışan hakkında sunmuş olduğu raporlar çerçevesinde, çalışanın örgütteki konumunda değişiklikler yaşanabilmektedir. Usta-çırak ilişki bilgi ve beceri aktarımının gerçekleştiği eğitimidir (Blau, 1988: 179).

2.2.7. Deneme ve Yanılma

Örgütsel sosyalleşme aşamalarından deneme ve yanılma aşaması, sosyalleşmenin büyük bir ölçüde şansa bırakılmasını kapsayan bir aşamadır. Örgüte yeni katılmış birey davranışları tesadüfen ve plansız bir şekilde uygulayarak öğrenir. Deneme yanılma yoluyla öğrenme örgüt açısından zaman ve emek kaybına neden olurken fire oranını artırarak üretimin aksamasına sebep olabilir (Sökmen, 2007: 172).

2.3. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ÖZELLİKLERİ

Örgütsel sosyalleşme sürecinin birçok özelliği bulunmaktadır. Bu özelliklerden ilgili literatürde dikkat çeken yedi özellik aşağıdaki gibi sıralanabilir, (Feldman ve Arnold 1983: 79 - Akt. Özkan, 2019: 17, Kartal, 2003: 12, Özkan, 2004: 13, Sökmen, 2007: 172).

1. Değerler, tutum ve davranışların değişmesi,
2. Sosyalleşmenin sürekliliği,
3. Yeni işe, iş grubuna ve örgütsel uygulamalara uyum,
4. Sosyalleşme süreç içerisinde ilk dönem analizi,
5. Örgütsel ve bireysel sosyalleşme süreci,
6. Sosyalleşme sırasında örgüte yeni katılanların ilgilerinin genel özelliklerden özel olanlar doğru yönlendirilmesi.

2.4. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN TAKTİKLERİ

Bireyler bir örgütte veya örgütler arasında bir rolden başka bir role geçtikçe örgütler, bireylerini sosyalleştirirler. Sosyalleştirme esas olarak bireyle örgütü bütünleştirmektir (Balcı, 2003: 12). Örgütsel sosyalleşme taktikleri, bir görevden başka bir göreve geçen veya örgüte yeni dâhil olan çalışanların öğrenmelerinin, örgüt içerisinde sözü geçen bireyler tarafından yapılan yolları ifade etmektedir. Bu taktikler, belirli bir rolün görevlerini üzerine almadan örgüt yönetimi tarafından plan ve koordine edilen bir eğitim programının nasıl öğrenileceğini belirler (Maanen ve Schein, 1979: 34).

Tablo 3: Örgütsel Sosyalleşme Taktikleri

	Kurumsal	Bireysel
Bağlam	Kolektif Formal	Bireysel İnformal
İçerik	Ardışık Sabit	Rastgele Değişen
Sosyal Bakış	Sıralı Atama	Kopuk Yoksun Bırakma

(Jones, 1986: 263).

Örgütsel sosyalleşme on iki taktik şeklinde gösterilir. Bu taktikler altı boyut şeklinde ele alınmaktadır.

- 1- Kolektife karşı bireysel,
- 2- Formale karşı informal,
- 3- Ardışığa karşı rastgele,
- 4- Sabite karşı değişken,
- 5- Sıralıya karşı kopuk,
- 6- Atamaya karşı yoksun bırakma

şeklinde gruplandırılabilir. Bu boyutlar aşağıda açıklanmaktadır (Van Maanen ve Schein, 1979; Jones, 1986; Robbins, 1986; Allen ve Meyer, 1990; Laker ve Steffy, 1995; Saks ve Ashforth, 1997).

2.4.1. Kolektife Karşı Bireysel Sosyalleşme

Kolektife karşı bireysel sosyalleşme taktiği yeni iş görenlerin, uygulanan sosyalleşme uygulamalarına bireysel olarak mı yoksa grup halinde mi katılacakları ile ilgilidir. Yeni iş gören sosyalleşme sürecini birey olarak ya da grup olarak devam ettirmektedir. Kolektif sosyalleşme taktiği çalışanların bir grup hali içerisinde gerçekleşen sosyalleşme faaliyetlerine katılmasını ifade eder (Uğurlu vd., 2011: 706). Örnek olarak grup halinde eğitime alınan yurt öğrencileri verilebilir. Birey kendini örgütün bir parçası olarak kabul eder ve daha hızlı adapte olup sosyalleşebilir.

Bireysel sosyalleşme taktiği ise işe yeni girmiş iş görenlerin sosyalleşme faaliyetlerini öğrenmelerinin atanan bir sosyalizasyon uzmanı tarafından yapılmasıdır (Çerik ve Bozkurt, 2010: 82). Her yeni gelen iş gören öğrenme uygulamalarına ayrı ayrı tabi tutulur. Bireysel sosyalleşme taktiği, bireyin tüm yaratıcılığını ve kendi fikirleriyle yol alabilmeyi gösterir. Kolektif sosyalleşme ise grup olarak çalışma motivasyonu artırdığı için örgüt içerisindeki iş tatmin artırabilir. Bireysel sosyalleşme de iş gören kendini özel hissedebilir ve kendini daha rahat ifade edebilir.

2.4.2. Formale Karşı İnfomal Sosyalleşme

Formale karşı infomal sosyalleşme taktiği bilginin yeni işe başlayanlara sunulması sebebiyle kolektife karşı bireysel sosyalleşme ile ilgilidir. Formal kelime olarak resmi düzenli şekilde ifade edilirken, infomal ise resmi olmayan, formaliteye uymayan şekilde ifade edilmektedir. Formal sosyalleşmede iş görenlere organizasyondaki önemli kişiler tarafından görev ve sorumluluklar verilir ve kabul etme eğilimi göstermeleri beklenir. İnfomal sosyalleşme de ise yeni gelen iş görenlere farklılaştırılmış görev ve sorumluluklar oluşturmada büyük bir serbestlik sağlanır. İş görenler işe koyulur (Jones, 1986: 264).

2.4.3. Ardışığa Karşı Rastgele Sosyalleşme

Ardışığa karşı rastgele sosyalleşme taktiği iş görenin yapacağı görev ve sorumlulukların aşamalarının belirlenmiş ve belirlenmemiş olması ile ilgilidir. Ardışık

sosyalleşmede iş görenin işi öğrenmesi aşamasında belirli bir program vardır ve program içerisindeki basamaklar belirlenmiştir. Rastgele sosyalleşmede ise belirli bir program yoktur. Basamaklar belirsiz ve değişkendir. Rastgele sosyalleşmeye örnek olarak genel müdür, ardışık sosyalleşmeye örnek olarak doktorluk mesleği verilebilir (Pelit ve Kahyaoğlu, 2015: 104).

2.4.4. Sabite Karşı Değişken Sosyalleşme

Sabite karşı değişken sosyalleşme taktiğinde belirtilen aşamaların belirli bir zaman çizelgesinin olması ve bunu iş görenin öğrenmesi ve öğrenmemesi ile ilgilidir. Sabit sosyalleşmede uygulama aşamaları tamamlama süreleri kesindir ve bu zaman çizelgelerinden iş görenlere bilgi verilir. Değişken sosyalleşmede ise iş görenlere öğrenme sürecinde belirli bir aşamaya ne zaman ulaşacakları hakkında hiçbir bilgi sağlanmaz (Jones, 1986: 264).

2.4.5. Sıralıya Karşı Kopuk Sosyalleşme

Bu sosyalleşme taktiğinde örgüte yeni katılmış iş gören ile aynı pozisyonda tecrübeli bir iş görenin olduğu veya olmadığı, bu iş görenin rol modeli olup olmadığı ile ilgilidir. Sıralı sosyalleşme taktiğinde yeni iş görene gözetmen veya bir rol model sağlanır. Bu görevliler yeni iş göreni işe hazırlayıp işe istekli hale getirirler. Kopuk sosyalleşme taktiğinde ise iş gören yalnız bırakılmakta ve örgüt içerisindeki rolünü bulması sağlanmaktadır. Sıralı sosyalleşmede var olan davranışların korunması, kopuk sosyalleşmede ise yeni özellikler edinilmesi sağlanmaktadır (Pelit ve Kahyaoğlu, 2015: 104).

2.4.6. Atamaya Karşı Yoksun Bırakma

Bu sosyalleşme taktiği iş görenin diğer iş görenler tarafından desteklenmesi veya desteklenmesi ile ilgilidir. Atama taktiği iş görenin diğer örgüt üyeleri tarafından pozitif bir destek gördüğünü belirtir. Örgüte katılmış iş görenin özelliklerinin yeterli ve olduğu gibi kabul edildiğini gösterir. Yoksun bırakma taktiği ise iş görenin negatif destek görmesidir. İş gören beklentilere uyana kadar dışarıda bırakılır (Uğurlu vd., 2011: 79).

2.5. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİ

Örgütsel sosyalleşme düzeyleri Robert Joseph Taormina (1997) tarafından 4 boyut altında tanımlanmıştır. Bu boyutlar; Eğitim, örgütü ve işi anlama, iş arkadaşları desteği ve gelecek beklentileri şeklinde sıralanabilir.

2.5.1. Eğitim

Eğitim, örgütsel sosyalleşme düzeyinin ilk adımıdır. Örgüt yapısına yeni katılan iş gören, sosyalleşme sürecinde yani örgüte alışma sürecinde başarılı olup devam edebilmesi için örgüte tam anlamıyla oturmuş, örgütü anlamış olması gerekmektedir. Bu süre zarfında yöneticilerin başvurdukları en önemli yol eğitimidir. Eğitim ile örgüt değerleri, işleyişleri, örgüt ilkeleri tam anlamıyla örgüt iş görenlerin beyinlerinde şekillendirilerek adapte olmaları sağlanır (Uğurlu vd., 2011: 710). Eğitim iş görenin bir işi gerçekleştirmek için gerekli olan herhangi bir yeteneği ve becerileri kazandığı süreç olarak tanımlanır. Bu tanım eğitimi diğer aşamalardan ayırmaktadır. Eğitim öğrenme ile karıştırılmamalıdır çünkü öğrenme örgütsel sosyalleşme düzeyinin başka bir aşamasında gerçekleşir (Taormina, 1997: 29)

Sosyalleşme sürecinin başarılı bir şekilde gerçekleşmesi iş görenlerin, eğitim programları veya daha farklı bir aktivitelerden geçirilmesi ve başarılı olması yetmeyebilir. Bu süreçte yöneticiler ve örgüt yapısı içindeki kıdemli çalışanlar iş görenin yanında olup yol göstermelidirler. Bunun yanı sıra bu süre zarfında gözden kaçırılmaması gereken bir diğer önemli aşama ise iş görenin kişilik özellikleridir. Eğitim sürecine başlamadan önce iş görenin eğilimli olduğu noktaları belirlemek için testten geçirilmesi doğru olacaktır. Bu test uygun bir eğitim için önemli bir nokta olabilir (Çalık, 2006: 9).

2.5.2. Anlama

Anlama, belirli bir şeyin doğası hakkında fikir sahibi olma, önemini belirleme ve açıklama yeteneğine sahip olmadır. Örgütsel sosyalleşme açısından anlama özgül olarak bir iş görenin işiyle, örgüt içindeki diğer bireylerle ve örgüt yapısı ile bilgi birikimi sağlaması ve uygulamasını açıklar (Taormina, 1997: 34). Sosyalleşme süreci ile bireye asıl anlatılmak istenilen örgüt yapısının işleyişini etkileyebilecek olumsuzlukları yok ederek ortak bir yargı oluşturarak birey tarafından benimsenmesi örgütü anlama olarak açıklanabilir. Örgütü anlama, örgütsel sosyalleşme süreci için büyük önem taşımaktadır.

Bir örgüt yapısının tam anlamıyla işleyebilmesi için anlaşılması gerekmektedir (Heffron, 1989: 212).

2.5.3. İş Arkadaşları Desteği

Örgütsel kültür çerçevesinde, iş görenlerin önemsenmesi ve iş görenlere katkı sağlanması algılanan örgütsel destek olarak tanımlanabilir (Şentürk ve Tekin, 2015: 197). Günümüzde örgüt ve kurum açısından insan kaynaklarına çok önem verilmekte ve insan kaynağının refah ve mutluluğunun amaçlanması örgüt amaçlarıyla bir tutulmaktadır. İş görenler örgütün temel unsurlarının, kendilerine karşı olan durumlarını değerlendirdiklerinde bir algı oluştururlar. Bu algı örgütsel destek olarak tanımlanabilir (Polat ve Aktop, 2010: 6).

Örgütün iş görene yönelik adil davranması, hastalık durumlarında veya iş görenin bir yanlış yapması durumunda tavırları, ödüllendirme sistemleri ile iş görenin desteklenmesi durumlarında, iş görenin örgütsel desteği en net şekilde hissettiği durumlardır (Şentürk ve Tekin, 2015: 197). Yönetici ve personel iletişiminin üzerinde durulması, iş görenlerin örgütsel destek algılamaları açısından oldukça önemli bir hale gelmektedir. Makinaların insan kaynağından daha önemli hale geldiği örgütlerde, örgütsel desteğin oluşması mümkün olmayabilir. Bireylerin örgüt içerisindeki önemli gördükleri durumlar kendilerine verildiği zaman algılanan örgütsel desteğin yükseldiği, aksi bir durum gerçekleştiği zaman ise azaldığı görülmüştür (Akın, 2008: 142).

2.5.4. Gelecek Beklentileri

İş görenler ve işverenler arasında, karşılıklı güven düzeyinin ve karşılıklı uyumun etkilediği sözlü olarak gerçekleşen sözleşmeler bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme adıyla da adlandırılan bu sözleşmeler, yazılı bir duruma bağlı olmaksızın beklentiler üzerine gerçekleşir (Mao vd., 2008: 29). Örgütün iş görene verdiği veya vermeyi vaat ettiği ödüller, psikolojik sözleşmenin bir parçasını oluşturur. İş görene sunulan bu ödüller gelecek beklentilerini artırarak kendisi ile örgütün ihtiyaç ve arzularının uyuşmasına yön verir (Taormina, 1997: 40).

2.6. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME MODELLERİ

Örgütsel sosyalleşme sürecini açıklamaya yönelik literatür çalışmaları incelendiğinde birçok model ortaya koyulmuştur. Bu modeller: Aşama Modelleri,

Birikimli Sosyalleşme Modeli, Mantıksal Yapı Modeli, Etkileşimci Model, Modernist ve Postmodernist Perspektif ve İletişimci Sosyalleşme Süreci olarak ortaya koyulabilir. Modeller içinden üzerinde en çok çalışılan modellerin Aşama Modelleri olduğunu belirtebiliriz (Demirci, 2018: 21).

2.6.1. Aşama Modelleri

Aşama modelleri, bir bireyin rasyonel bir şekilde tavır sergilediği ve örgütle bütünleşene kadar hareket ettiği varsayımına dayanmaktadır (Balcı, 2003: 83). Sosyalleşme üzerine yapılan çalışmalarda aşama modelleri ile ilgili çalışmalar, modelleri geliştirmeyi amaçlamıştır. Aşama modelleri, örgüte yeni katılmış iş görenlerin örgütün bir parçası olma durumuna geçerken yaşadıkları durumları anlamlandırmayı amaçlamışlar (Çalık, 2003: 167).

Aşama modelleri sırasıyla Buchanan'ın Üç Aşamalı Erken Kariyer Dönemi Modeli, Feldman'ın Üç Aşamalı Modeli, Porter- Lawler- Hackman'ın Üç Aşamalı Modeli, Schein'in Üç Aşamalı Modeli ve Wanous'un Sosyalleşme Aşamalarını Bütünleştirme Yaklaşımı olarak açıklanabilir (Balcı, 2003: 83).

Tablo 4: Aşama Modelleri

1-Feldman'ın Üç Aşamalı Modeli

I. Aşama	<u>Umucu Sosyalleşme:</u> Realist beklentilerin gerçekleştirilmesi, örgüte yeni katılan bireyin uyumunun kararlaştırılması.
II. Aşama	<u>Uyum:</u> İşe başlama, rollerin belirlenmesi, kişilerarası ilişkilerin kurulması, örgütsel ve bireysel performans arasındaki uyum.
III. Aşama	<u>Rol Yönetimi:</u> İş görenin iş dışı ilgileriyle, örgütün istekleri arasındaki uyum ve örgütteki çatışmaların çözüm bulması.

2-Buchanan'ın Üç Aşamalı Erken Kariyer Modeli

I. Aşama	<u>Temel Yetiştirme ve Gelişim:</u> Yeni birey için rol açıklığının sağlanması, eş çalışanlarla tutarlılık sağlama ve örgütün geri
----------	---

	kalıyla ilişkilerin açıklığa kavuşturulması. Beklentileri onaylamak ya da reddetmek ve örgüt ilgilileriyle çatışma.
II. Aşama	<u>Performans (İşte İki, Üç ve Dört Yıl):</u> Normlara uygun olarak örgütsel bağlılık, örgüt tarafından benlik imajının güçlendirilmesi, çatışmaların çözümü ve kişisel önem duyguları.
III. Aşama	<u>Örgütsel Bağlılık (Beş veya Daha Fazla Yıl):</u> İzleyen yıllar bu aşamada yer alır. Bireysel tecrübeler yüzünden farklılık gösterebilir.

3-Porter, Lawler ve Hackman'ın Üç Aşamalı Modeli

I. Aşama	<u>Ulaşma Öncesi:</u> Örgüte yeni katılan bireylerin beklentilerinin belirlenmesi, davranışlarının ödüllendirilmesi ve cezalandırılması.
II. Aşama	<u>Yüzleşme:</u> Beklentilerinin onaylanması veya onaylanmaması, davranışların ödüllendirilmesi veya cezalandırılması.
III. Aşama	<u>Değişme ve Kazanma:</u> Yeni gelen bireyin benlik bilincinin değişmesi, yeni değerlerin kabulü, yeni ilişkilerin geliştirilmesi, yeni davranışların edinilmesi.

4-Schein'in Üç Aşamalı Sosyalleşme Modeli

I. Aşama	<u>Giriş:</u> Doğru bilgilerin araştırılması, iki tarafın yanlış beklentiler yaratması, iş seçiminde yanlış bilginin temel olması.
II. Aşama	<u>Sosyalleşme:</u> Örgütsel gerçeklerin kabul edilmesi, değişmeye direnme ile baş etme, Örgütsel iklim ile birey arasındaki uyum, örgütün yeni bireyinin performansının değerlendirilmesi, birçok

	belirsizlik ve yapılaşma ile mücadele etme.
III. Aşama	<u>Karşılıklı Kabul:</u> Örgütsel kabulün işaretleri, yeni bireyin kabulünün sinyalleri, örgüte ve işe adanma.

5-Wanous'un Sosyalleşme Aşamalarını Bütünleştirme Yaklaşımı

I. Aşama	<u>Yüzleşme ve Örgütsel Gerçeğin Kabulü:</u> Beklentilerin güçlendirilmesi veya güçlendirilmemesi, ödüllendirilen ya da cezalandırılan davranışların keşfi, örgütsel iklimle bireysel değerler arasında çatışma.
II. Aşama	<u>Rol Açıklığının Başarılması:</u> Kişiler arası rollerin tanımlanması, iş görevlerine girişme, değişmeye direnme ile baş etme, yapı ve belirsizlikle baş etme, bireysel ve örgütsel performans değerlendirmelerin uyuşması.
III. Aşama	<u>Kendini Örgütsel Bağlama Yerleştirme:</u> İşle iş dışındaki ilgiler arasındaki çatışmaların çözümlenmesi, örgütsel isteklerle uyumlu davranışları öğrenme, işin zorluğunun işe adanmaya yol açması, kişiler arası ilişkilerin ve yeni değerlerin geliştirilmesi, benlik imajının değiştirilmesi.
IV. Aşama	<u>Başarılı Sosyalleşmenin İşaretlerinin Keşfedilmesi:</u> Örgüt bağlılığı ile örgüte adanma, üst düzeyde genel doyum, işe katılma içsel güdülemede artış, karşılıklı kabul duyguları.

(Balcı, 2003: 83).

Tabloda gösterilen aşama modelleri incelendiği zaman, Wanous'un Sosyalleşme aşamalarını Bütünleştirme Yaklaşımı diğer aşama modellerinin özeti olduğu görülmektedir. Ayrıca model yeni iş görenlerin karşılıklı değişimini de açıklamaktadır. Son olarak tüm aşama modelleri, sosyalleşmenin kişilerarası ve etkileşimli bir süreç olduğunu göstermektedir (Öğretir, 2013: 19).

2.6.2. Mantıksal Yapı Modeli

Louis (1980: 224) çalışmasında ortaya koyduğu modelde, örgüte yeni başlayan iş görenler ile eskiler arasında çelişkiler hissedeceklerini ve tepki vereceklerini, bu durumu anlamlandırmaya çalışacaklarını ve bu anlamlandırma sürecinde eski tecrübelerinden, yeni ortamından ve örgüt kültüründen etkilenebileceklerini ifade etmektedir. İş görenler yaptığı değerlendirmelerle yeni durumlara nasıl tepki vereceklerini mantıksal bir yapı çerçevesinde gerçekleştirdiği zaman istenen düzeyde örgüt yararına göre davranabilecektir.

Bir birey iş değiştirdiği zaman maaş değişikliği, mekân değişikliği gibi fiziksel değişikliklerle karşılaşır. Algısal farklılıklar yaşar ve beklentileriyle yeni edindiği tecrübeler arasında sürprizler yaşamaktadır. Tüm bu durumlarla anlamlandırma ile başa çıkılabilmektedir. Yeni iş görenler karşılaştıkları durumlarla başa çıkabilmek için yardıma ihtiyaç duyarlar. Bu durumda en iyi yardım alabilecekleri kişiler oradaki çalışanlardır (Louis, 1980: 244).

2.6.3. Birikimli Sosyalleşme Modeli

Aşama modelleri üzerine yapılan araştırmalar iş görenlerin bir modelin aşamasını tamamlayıp diğer birine geçtiğini ortaya koymuştur. Birikimli sosyalleşme modeli bu varsayımı eleştirerek sadece bir önceki aşamada elde edilen kazanımların bir sonraki aşamayı etkilemediğini, tam olarak örgütsel sosyalleşme sonucunda amaçlanan çıktıların sosyalleşme sürecinin tümünden bağımsız şekilde etkilendiğini, birikimli bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun sonucunda örgütsel sosyalleşme çalışma yaşamı boyunca süren bir süreç olup bireyin ilk tecrübeleriyle başlayıp birikimli bir şekil olarak ortaya çıkmaktadır (Bauer ve Green, 1994: 212). Birikimli sosyalleşme modeli bir önceki değişkenlerinin aracı olan faktörlerin, sonraki değişkenleri ve süreçleri etkilemesidir (Balcı, 2003: 78).

2.6.4. Etkileşimci Model

Etkileşimci model, bireylerin aktif rollerinin örgütsel sosyalleşme sürecindeki etkileri göz önüne alınmadan örgütsel sosyalleşme sürecinin tam olarak açıklanamayacağı üzerinde durur. Sosyalleşme sürecine etki eden iki ana faktör vardır. Birinci faktör olan bireysel farklılıklar bireyin psikolojik uyumunu etkilemektedir. İkinci faktör olan örgütsel öğrenmeyle ilgili katkı süreçleri, bireyin örgütsel bağlamı

anlamlandırmasını etkilemektedir. Örgütsel sosyalleşme süreci durum-insan faktörlerinin etkileşimi ile gerçekleşmektedir. Bu etkileşim bir sonraki davranışı belirlemektedir. Birbirine geçmiş halkalar, etkileşimci sosyalleşme sürecini anlamlandırmayı ortaya çıkarmaktadır (Demirci, 2018: 23).

2.6.5. İletişimci Sosyalleşme Modeli

İletişim örgütsel yapıyı ve etkinlikleri şekillendirmektedir. Bu etkinlikler bir sistem algısı oluşturarak insanları sosyalleştirme ve kontrol etme amacıyla kullanılmaktadır. Bu sebeple işin değeri ve anlamı birbiriyle ilişkili olup iletişim yoluyla yaratılır. İletişimci sosyalleşme yaklaşımına göre örgütsel sosyalleşme baskın olan grupların belirlediği gibi basit doğrusal bir sistem değildir. Süreç içerisindekilerin tümünün etkileşimi ile gerçekleşir. Sosyalleşme süreci boyunca iletişim uygulamaları büyük önem taşımaktadır (Demirci, 2018: 24).

2.6.6. Modernist ve Postmodernist Modeller

Modern bakış açısına göre kültür, örgüt içerisinde var olan ortak anlam yaratan aktivitelerin toplamıdır ve örgütsel sosyalleşme bu kültürü ve aktiviteleri anlamlandırma sürecidir. Örgüte yeni katılan bireyin amacı bu kültürel süreçleri öğrenmek ve anlamlandırmaktır. Postmodern bakış açısına göre kültür keşfedilmeyi, öğrenmeyi bekleyen bir olgu değildir. Örgüt kültürü her tarafın bilgisine karşılıklı olarak bağlı olup iş dışında gerçekleşir. Postmodern bakış açısına göre örgütsel sosyalleşme tek taraflı öğrenme süreci değil bir etkileşim sürecidir (Tierney, 1997: 4-7). Postmodern bakış açısına göre kültür değişmeyen olgularla keşfedilmez. Sosyalleşme aksine yeni iş görenlerin kendi geçmişleri ile alıp verme durumudur (Balcı, 2003: 69).

2.7. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME BELİRTİLERİ

İş görenin örgüte uyum sağlayıp, örgütün değerlerini, normlarını, amaçlarını öğrenebilmesi için sosyalleşme süreci büyük önem taşımaktadır. İş görenin iş tatminine ve örgüt amaçlarına ulaşabilmesi sosyalleşme sürecinin etkinliğine bağlıdır. Sosyalleşme belirtileri dört başlık olarak açıklanabilir. Bunlar; iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenmedir (Kartal, 2008: 77).

2.7.1. Motivasyon

Örgüt için iş gören çok değerlidir ve iş gören olmadan örgüt olmaz. Motivasyon karşılıklı bir süreçtir. Bu süreç içerisinde yönetici çalışanlarını etkileyip aynı zamanda da çalışanlarından etkilenecektir. Çalışanların ne istediklerini yöneticiler çok iyi bilmelidir. Bu durumda yöneticileri de motive edecek bir ortam olması gerekmektedir (Şahin, 2003: 140). İnsanlar kendiliğinden motive olmazlar. İnsanları motive edebilmek için onların özelliklerinin bilinmesi ve aşama aşama hareket edilmesi gerekmektedir (Güney, 2012: 316).

Yönlendirilecek kişinin, kendi dış dünyasını nasıl algıladığının ve hangi etkenleri esas alarak hayatı değerlendirdiğinin bilinmesi motivasyonun etkinlik düzeyini artıracaktır. Yönetimdekiler davranışı ortaya koyan güçleri bilmek zorundadırlar (Kuşdemir, 2005: 33). Sonuç olarak motivasyon çift yönlü bir süreçtir. Süreç içerisinde yönetici çalışanları etkilediği gibi aynı zamanda çalışanlarından etkilenecektir. Asıl önemli olan yöneticiler, çalışanların ne istediklerini tam olarak bilmeleri gerekmektedir. Böylece motive edecek bir ortamın oluşturulması sağlanacaktır (Şahin, 2003: 140).

2.7.2. İş Tatmini

Toplumun kaçınılmaz bir çabası olan çalışma hayatı, tüm insanların hayatlarının büyük çoğunun geçirildiği yerdir. Hayatımızın en önemli kısmında yaptığımız işler ve bu işlerden memnun olmamız yaşamımızı önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle iş tatmini insan yaşamı için önemli bir konudur.

İş tatmini, yaptığımız işten elde edilen maddi kazançlar ve işçinin çalışmaktan aldığı zevk, iş arkadaşları ve meydana getirilen işin sağladığı mutluluk olarak tanımlanabilir (Eren, 2014: 202). İş tatmini duygusal bir kavramdır. Yöneticilerin yapacağı en önemli şey çalışanların en üst düzeyde bir tatmine ulaşmalarını sağlamaktır. İş tatmini verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele alınmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010: 198). İş tatmini, çalışanların motivasyonu ve performansı, devamsızlığı, iş gören devir hızı ve örgütsel vatandaşlık ile anlamlı bir ilişki içerisindedir (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 179).

2.7.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, iş görenin örgüt değer ve amaçlarına etkili bir şekilde bağlılığını ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duyan bir iş gören, örgüt içerisindeki amaç ve değerlere güçlü bir şekilde inanmakta ve emirlere gönülden uymaktadır (Doğan

ve Kılıç, 2007: 39). Örgütsel bağlılık duygusuna sahip bir iş gören örgüt içerisindeki üretkenliği ve verimliliği olumlu yönde etkileyecektir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte sadakati ve örgütün başarısı için gösterdiği ilgidir. Örgüt ikliminin olumlu olması, kişisel ve örgütsel değişkenlerle birlikte uzun süreli bir iş güvenliğinin oluşması örgütsel bağlılık için belirleyici unsurlardır. Örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin üretkenliği ve katılımları yüksektir. Diğer iş görenlere göre daha yaratıcı ve yenilikçidir ve daha uzun süre örgüt bünyesinde kalırlar (Güven, 2006: 5).

2.8. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN KAYNAKLARI

Örgütte yeni katılmış birey veya görev değiştirmiş bir birey, yeni ortam ve yeni iş arkadaşları nedeniyle yabancılık ve belirsizlik hisseder. Örgüte yeni katılmış birey örgütü, örgütün normlarını ve değerlerini öğrenip örgüte uyum sağlayabilmesi için kaynaklara ihtiyaç duyar. Örgütün sahip olduğu resmi mevzuat ve kaynakları, denetçiler, model kimseler, kıdemli eş çalışanların örnek olması, informal liderlerin ya da öğreticilerin talimatları, kıdemli çalışanların rehberlik etmesi ve çalışmaları, bireyin girişimleri karşısında aldığı olumlu veya olumsuz dönütler bu kaynaklardan bazılarıdır. Bu kaynaklar bireyi örgüte alıştıran kısa sürede uyumlu hale getirmektedir.

Örgüte yeni katılmış bireylerin örgüte dönük sosyalleşmelerini kolaylaştıranlar “sosyalleştiriciler” olarak adlandırılırlar. Sosyalleştiriciler;

- (1) medya, kitle iletişim araçları,
- (2) kurumlar (örgüt, okul, aile, vb.),
- (3) stratejiler, yeni gelenlerin oryantasyon programları, beceri kazandırıcısı yetiştirme, gerçekçi iş incelenmesi,
- (4) insan (eş çalışanlar, mentörler, denetmenler) olarak dört grupta toplanmıştır (Balcı, 2003: 22).

2.9. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Örgütlerde bireylerin ve grupların sahip olduğu ortamlar sürekli bir değişim içerisinde. Örgüte yeni katılan iş görenlerin bu ortamlara adapte olmaları çok önemlidir. Örgüt-birey uyumunun sağlanmasında kişinin değer yargıları ile örgütün kendi kültürü arasındaki uyumun dengede olması sosyalleşme faaliyetleri ile

sağlanmaktadır. Bu uyum iş göreni, örgütün bir parçası yaparak örgüt açısından ve bireysel açıdan çıkarları birleştirir (Kartal, 2007: 90). Örgütün yeni iş gören unvanına sahip her üyesinin uyumsuzluk ve çatışma sorunlarını en aza indirmek amacıyla bir sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekmektedir (Doğan, 1997: 69)

Örgütsel sosyalleşmenin sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Sosyalleşme bireysel açıdan; öz yeterliliğin geliştirilmesi, iyimser, umutlu ve dirençli olma gibi sonuçları ortaya çıkarırken, örgütsel açıdan da; iş görenlerin iş tatminleri, örgüte olan bağlılıkları örgütsel vatandaşlıkları, bireyler arası iletişim gücünü, örgüte uyumu, motivasyonu, yeterlilik ve performansı olumlu yönde etkilemektedir. İş stresi, işten ayrılma durumlarını ve stres düzeylerini azaltmaktadır (Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2013: 1044).

Örgütsel sosyalleşmenin sonuçları literatüre bakıldığında temelde başarılı ve başarısız sosyalleşme olmak üzere iki başlık altında toplanmaktadır (Hellriegel vd., 1998: 566; Akt. Kartal, 2007: 91).

Tablo 5: Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları

Başarılı Sosyalleşmenin Sonuçları	Başarısız Sosyalleşmenin Sonuçları
İş doyumu	İş doyumsuzluğu
Rol açıklığı	Rol belirsizliği ve çatışması
Yüksek iş motivasyonu	Düşük iş motivasyonu
İşe yüksek oranda ilgi	İşe düşük oranda ilgi
Örgüte yüksek düzeyde bağlılık	Örgüte düşük düzeyde bağlılık
İşte kalabilme isteği ve hakkı	Görevde bulunmak istememe
Yüksek performans	Düşük performans
İçselleştirilmiş değerler	Değerlerin reddedilmesi

Tablo 5’de görüldüğü üzere başarılı bir sosyalleşme sonucunda iş görenler örgüt içerisindeki değerleri ve örgüt kültürünü benimseyerek örgüt içerisinde performansı artırır. Başarılı bir sosyalleşme sonucunda iş görenlerin motivasyonu artarak örgüt içerisinde daha fazla kalmak ve örgüt için ellerinden geleni yapmak için çaba gösterirler. Başarısız bir sosyalleşme sonucunda ise iş görenler motivasyon düşüklüğü yaşayarak örgüt için çaba göstermezler ve sorumluluklarını yerine getirmede istekli olmazlar. Örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri düşen iş görenlerin performanslarında da azalma olacaktır (Sökmen, 2007: 174).

2.10. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Örgütsel sosyalleşme kavramı ile ilgili literatür incelemesi sonucunda yurt içi ve yurt dışında bir çok çalışma gerçekleştirildiği ortaya koyulmuştur. Bu çalışmalar genel olarak ele alınıp açıklanmaya çalışılmıştır. Örgütsel sosyalleşme kavramının farklı alanlarda ve farklı örneklemeler üzerinde yapılmış önemli bir konu olduğu literatür incelemesi sonucunda söylenebilir.

2.10.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Özden (2018) tarafından yapılmış olan çalışmada çalışan kadınlar ele alınarak örgütsel sessizlik ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkiyi açıklayarak literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Araştırmaya sonucunda örgütsel sessizlik ile örgütsel sosyalleşme ana değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamasına rağmen, iki değişkenin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Saruhan (2017) tarafından Ankara ilinde özel sektör çalışanları üzerinde yapılmış olan çalışmada, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemek ve demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olduğu cinsiyet ve yaş değişkenine göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının farklılık göstermediği; eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurumda çalışma süresine göre örgütsel özdeşleşme ve iş eğitimi, iş arkadaşlarının desteği, örgütü anlamanın farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Zonana (2011) tarafından yapılan çalışmada banka çalışanları üzerinde örgütsel sosyalleşme düzeylerinin stres olgusu ile ele alınıp incelenmiştir. Bu çalışma belirlenen

banka çalışanları, İstanbul Avrupa yakası banka çalışanlarıdır. Çalışma sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Uğurlu vd. (2011), “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Sosyalleşmesinde Kullandıkları Örgütsel Sosyalleşme Strateji ve Taktikleri” adlı çalışmasında örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sosyalleşme taktiklerini incelemişler ve açıklamaya çalışmışlardır.

Kartal (2003) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticiler esas alınmıştır. Okullarda görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin; motivasyon, iş doyumu, örgütsel kabullenme ve örgütsel bağlılık boyutları ele alınarak belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma Ankara ilindeki ilkokullarda yapılmıştır. Çalışma sonucunda yönetici ve öğretmenler arasında iş doyumu boyutunda yöneticiler tarafından anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, motivasyon, bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

2.10.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Morrison (2002) tarafından yapılan çalışmada örgüte yeni katılan iş görenlerin örgüt içerisinde bilgi edinmesi sırasında neler yapılmasına dair yardım etmede örgüt içerisindeki bireylerin özellikle amirlerin önemi vurgulanmıştır. Bu çalışma sonucuna göre, sosyalleşme sonuçlarını toplumsal yapıyla birleştirerek, yeni iş görenlerin öğrenme ve özümleme davranış ilişkilerinin rolü yeniden aydınlatıla bilirliliği tespit edilmiştir (Akt. Kuşdemir, 2005: 67).

Taormina (1994) tarafından yapılan çalışmada sosyalleşmenin aşamalardan değil süreçten ibaret olduğu belirtilmiştir. Araştırmada örgütsel sosyalleşme sürecinin iş arkadaşları desteği, gelecek beklentisi, anlayış ve eğitim unsurlarından oluştuğu ifade edilmiştir. Farklı sektörlerde ve farklı görevlerde yer alan çalışanlar üzerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılığı da ele alınarak yapılan araştırma incelenmiş, çalışma sonucunda ise örgütsel sosyalleşme düzeyinin iş tatminine ve örgütsel bağlılığa pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Blau (1988) tarafından yapılan çalışmada sigorta şirketlerine yeni başlayan iş görenleri incelenmiştir. Çalışmada, stajyer yöneticilerin iş ilişkilerinin nitelik açısından birçok yönden incelenmiştir. Çalışma sonucunda yeni ve eski iş görenlerin iş

ilişkilerinin niteliğinin yeni iş görenlerin örgütsel sosyalleşme stratejilerinin başarısında önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Jones (1986) “Socialization Tactics, Self-Efficacy and Newcomers Adjustments to Organizations” adlı çalışmasında örgütler tarafından kullanılan örgütsel sosyalleşme taktiklerinin rol ve kişisel sonuçlar arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Yaptığı araştırmanın sonucunda örgütsel sosyalleşme modellerinin örgüte yeni gelen bireyin uyumu için farklı yollar oluşturduğunu açıklamıştır. Örgütsel sosyalleşmenin bireyi kişisel ve rol açısından etkilediğini ortaya koymaya çalışmıştır.

2.11. İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME

Birey, içine doğduğu toplumu, kültürü ve yaşamın özelliklerini anne ve babasından, akrabalarından, arkadaşlarından, okuldan, sokaktan ve iş ortamından öğrenir. Bu sürekli öğrenme süreci sosyalleşme olarak adlandırılır. Birey bu süreçte toplumun bir parçası olmaktadır. Bu çalışmada bireyin iş ortamındaki öğrenme süreci olarak adlandırılan sosyalleşme kavramı üzerine odaklanılmıştır.

Örgütsel sosyalleşme kavramı, örgüt içerisindeki kültürün, değer ve normların örgüte yeni katılmış iş görene öğretilmesi ve rollerinin belirlenme süreci olarak tanımlanabilir. İş ortamına yeni katılmış bireylerin etkili bir sosyalleşme süreci geçirmeleri, iş ortamına ve işlerine uyum sağlamalarını, etkin ve verimli bir çalışan olmalarını ve mutlu olmalarını sağlamaktadır (Memduhoğlu, 2008: 137). Örgütsel sosyalleşme kavramı iş görenin sadece kendisi için değil, örgüt içerisindeki konumu ve örgütün kendisinin temel süreci olarak kabul edilmelidir. Örgütsel sosyalleşme kavramı bir iş görenin sabah uyandığında o iş ortamına refah içerisinde adım atmasını sağlayan önemli bir kavram haline gelmektedir.

Bir birey hayatının önemli zamanlarını iş ortamlarında geçirmektedir. İş ortamının kalitesi, çalışılan ortamın refahı önce birey açısından daha sonrada örgüt açısından önemlidir. İş yaşamlarının kalitelerinin etkin ve fazla olması örgütsel sosyalleşme üzerinde de olumlu sonuçlar doğurabilir. Sosyalleşme sürekli öğrenme sürecidir. Bu öğrenme sürecinde dış etkenlerin özellikle de çalıştığın ortamın etkili olduğu düşünüldüğü takdirde iş yaşam kalitesi ile örgütsel sosyalleşme arasında bağ kurulabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ENGELLİLİK İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE

3.1. ENGELLİLİK KAVRAMI

Engellilik kavramının literatürde birçok tanımı bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler Sakat Hakları Bildirgesi'nde "Kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri (bedensel ya da sonrada olma) herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlar" engelli olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2013: 17).

Engellilik bireyin yaşamsal aktivitelerini kısıtlayan ve sınırlayan fiziksel ve zihinsel bir şekilde bireye etki eden bozukluklardır (Coleman, 2000: 2). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) engellilik kavramını, bir kişiden veya bütün olarak tüm vücuttan beklenen ve normal olarak ifade edilen davranışları, yetenekleri, görevleri yerine getirme durumundaki eksiklik, sınırlılık olarak tanımlamaktadır (WHO, 1980: 28).

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan engelli birey tanımı şu şekildedir. "Engelli birey: Çeşitli nedenlerle bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren görme, işitme, dil ve konuşma, spastik, zihinsel, ortopedik veya ruhsal engelli olan bireyler" olarak tanımlanır (MEB, 2012: 2).

"TDK' ya göre engelli, vücudunda eksik veya kusuru olan kişi özürlü olarak tanımlanır. Özürlü kavramı ise, özrü olan, kusuru olan engelli bireydir. Sakat tanımı ise, vücudunda hasta veya eksik bir yanı olan engelli, özürlü şeklinde tanımlanabilir (TDK).

5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 3. Maddesinde; " Özürlü: Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiyi" özürlü olarak tanımlanmıştır (T.C. Anayasası, 2005: 1).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığında (2019) Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirilmesi Hakkında yayımlanan yönetmelikte. "Engelli birey: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde

kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” şeklinde tanımlanmıştır.

Literatürde engellilik kavramının sakatlık, özürülük, muhtaç, kör sağır gibi birçok anlamları vardır. Genel bir ifade ile engellilik kavramı, bir kişinin yeteneklerinde ve iş yapabilme gücünde ortaya çıkan sınırlılık veya eksiklik olarak tanımlanabilir. Birey diğer insanlardan farklı olarak belirli faaliyetleri yerine getirmekte ve toplumsal rolünü gerçekleştirmekte zorlanmaktadır (Burcu, 2007: 7). Engellilik kavramını tanımlarken bazı sosyal faaliyetlerin göz önüne alınması gerekmektedir. Bu faktörler şu şekildedir. Bakıma muhtaçlık, çalışabilirlik, sosyal hayata uyumun sağlanabilmesi, ulaşılabilirlik ve erişilebilirliktir (Öztürk, 2013: 17).

Engelli bireylerin çalışma hayatına atılması ve diğer insanlar gibi normal bir hayat sürmesi gerek toplum gerekse devlet tarafından desteklenmektedir. Toplumlarda çıkarılan yasalar sayesinde engelli birey bilinci daha da yaygınlaşmış ve desteklenmiştir. Engelli bireylerin ülkemizde iş hayatına atılmaları ve özel sektörde de iş bulmalarının önünü açabilmek için yasal düzenlemeler mevcuttur. 4857 Sayılı iş kanununun 30. Maddesinde “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli” çalıştırmakla yükümlüdürler. “Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır” (T.C. Anayasası, 2003: 18).

3.2. ENGELLİLER İÇİN SAĞLIK KURULU RAPORU

Engellilerin sağlık kurulu raporu, engelli bireylerin engellilik durumlarını, engel gruplarını, engellilik türlerini ve engellilik derecelerini değerlendirilen Sağlık Bakanlığı tarafından yetki verilen heyetler tarafından düzenlenen belgedir. Bu belge engelli bireylerin engellilik haklarından yararlanabilmesi için kullanılır. Engelli raporu, engelli aylığı, bakım hizmeti, istihdam ve sağlık alanlarında; engelliler için düzenlenmiş vergi indirimi, vergi muafiyetleri gibi indirim haklarından yararlanmak için kullanılır. Yetişkin engelli birey veya vasisi tarafından erişkinler için sağlık kurulu raporu (ESKR) vermeye yetkili hastanelere başvuru yapılarak rapor alınabilir. Çocuklar için engel raporu alımı bakımını üstlenen kişinin başvurusu ile alınmaktadır. Çocukların engellilik düzeylerinin

denk geldiği oranlar aşağıdaki tabloda gsterilmiştir (Engelli Yaşlı ve Hizmetleri Genel Mddrluğu, 2019: 5).

Tablo 6: Engellilik Dzeyleleri

Özel Gereksinim Dzeyi	Engel Oranı Aralığı
Özel Gereksinimi Vardır ÖGV	20-39
Hafif Dzeyde ÖGV	40-49
Orta Dzeyde ÖGV	50-59
İleri Dzeyde ÖGV	60-69
Çok İleri Dzeyde ÖGV	70-79
Belirgin Özel Gereksinimi Vardır	80-89
Özel Koşul Gereksinimi Vardır	90-99

(Engelli Yaşlı ve Hizmetleri Genel Mddrluğu, 2019: 5).

3.3. ENGELLİLİK TÜRLERİ

Engel türleri ortopedik engelli, görme engelli, işitme engelli, dil ve konuşma engelli, zihinsel engelli, süreğen hastalık olmak üzere en genel şekilde sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Engel türleri detaylı bir şekilde tablo 7’de açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 7: Engel Türleri

Ortopedik Engelli	Kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişi ortopedik engellidir. Parmak, el, kol, ayak, bacak ve omurgalarında, eksiklik, kısalık, yokluk, fazlalık, şekil bozukluğu, hareket kısıtlığı, kas güçsüzlüğu, kemik hastalığı olanlar, felçli, spastik ve sipina bifida olanlar ortopedik engelli grubuna dâhildirler.
--------------------------	---

Tablo 7'nin Devamı	
Görme Engelli	Tek veya iki gözünde tam ya da kısmi görme kaybı-bozukluğu olan kişidir. Renk körlüğü, gece körlüğü(tavukkarası) ve göz protezi kullananlar bu gruba girerler.
İşitme Engelli	Tek veya iki kulağında işitme kaybı olan kişidir. İşitme cihazı kullananlar bu gruba dâhildir.
Dil veya Konuşma Engelli	Herhangi bir nedenle konuşamayanlar veya konuşmanın hızında, akıcılığında ve ifadesinde bozukluğu olanlar ve ses bozukluğu olan kişilerdir. İşittiği halde konuşamayanlar, gırtlaklı alınanlar, kekemeler, afazi, dudak-dil-damak-çene bozukluğu olanlar bu gruba dâhildirler.
Zihinsel Engelli	Çeşitli derecelerde zihinsel bozukluğu olan kişilerdir. Zekâ geriliği olanlar (mental retardasyon), down sendromu, fenilketonüri (zekâ geriliğine yol açmışsa) bu gruba girer.
Süreğen Hastalık	Kişinin çalışma kapasitesine engel olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır (kalp damar hastalıkları, kan hastalıkları, sindirim sistemi, idrar yolları ve üreme organı hastalıkları, kanserler, cilt ve deri hastalıkları, endokrin, metabolik hastalıklar, ruhsal davranış bozuklukları, sinir sistemi hastalıkları ve HIV).

(Öztürk, 2013: 148).

3.4.ENGELLİ İSTİHDAMI

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'ne göre; engelli bireyler herkesle aynı hak ve özgürlüklere sahiptir. Bu hak ve özgürlüklerden eşit ve tam bir şekilde yararlanılması devletin insan hakları yükümlülüklerindedir. Sözleşmenin 27. maddesi engelli bireylerin çalışma hakkına ilişkin bir düzenlemedir. Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder (BM,

2008). Engelli bireylerin istihdam edilmesi devlet ve yasalar tarafından desteklenmektedir. Bu desteklenme engelli bireylerin çalışma yaşamlarında yer edinmelerini kolaylaştırmıştır. Bir çalışma ortamında engelli bireyin iş gücü olarak bulunması diğer çalışanlar ve halk tarafından da fazlasıyla destek görmektedir. Engelli bireylerin istihdam edilmesi, iş gücü istihdamını güçlendirmektedir. Engel türlerine göre yapılan işlerin seçilmesi engelli bireylerin diğer çalışanlardan farksız bir şekilde çalışmasını desteklemektedir.

3.4.1. İşgücüne Katılım Oranı

İş gücüne katılım oranı, aktif olan nüfusun kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranı olarak tanımlanmaktadır. Bir ülkenin iş gücüne katılım oranının yüksek olması o ülkenin insan kaynağının aktif bir şekilde kullanıldığını gösterir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun Kasım 2020 verilerine göre ülkemizde işgücüne katılma oranı erkeklerde %68,4, kadınlarda %30,6, toplamda ise %49,3'tür (Türkiye İstatistik kurumu, 2020). Nüfus ve Konut Araştırması'na göre en az bir engeli olan nüfusun işgücüne katılma oranı erkeklerde %35,4, kadınlarda %12,5, toplamda ise %22,1'dir.

Tablo 8: İş Gücüne Katılım Oranları

İş Gücüne Katılım Oranı	Erkek	Kadın	Toplam
Engelli Nüfus	35,4	12,5	22,1
Genel Nüfus	71,4	34,0	52,5

(Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2019: 3).

Tablo 9: Genel Nüfus İçerisinde Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre En Az Bir Engeli Olan Nüfus

Engelli Birey	Nüfus Oranı (%)	Erkek (%)	Kadın (%)
Tüm Yaş Grupları	6,9	5,9	7,9
3-9 Yaş	2,3	2,5	2,1
10-14 Yaş	2,1	2,4	1,8
15-19 Yaş	2,3	2,6	2,0
20-24 Yaş	2,7	3,4	2,0
25-29 Yaş	2,6	3,0	2,3

Tablo 9'un Devamı			
30-34 Yaş	3,2	3,4	3,0
35-39 Yaş	4,0	4,0	4,1
40-44 Yaş	5,1	4,7	5,6
45-49 Yaş	6,9	5,9	7,8
50-54 Yaş	8,8	7,1	10,7
55-59 Yaş	12,1	9,2	15,0
60-64 Yaş	16,5	12,3	20,4
65-69 Yaş	23,0	18,3	27,2
70-74 Yaş	31,9	26,3	36,3
75+ Yaş	46,5	40,9	50,3

(Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2020: 5).

Tablo 10: Genel Nüfus İçerisinde Engel Grubuna Göre Engelli Nüfus

Engel Grubu	Toplam Nüfus (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Toplam Kişi Sayısı
Görme Zorlukları	1,4	1,3	1,5	1.039.000
İşitme Zorlukları	1,1	1,1	1,2	836.000
Konuşma Zorlukları	0,7	0,8	0,6	507.000
Yürüme Zorlukları	3,3	2,4	4,1	2.313.000
Öğrenme Zorlukları	2,0	1,6	2,4	1.412.000

(Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2020: 5).

3.4.2. Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Engelli Kotasından İşe Yerleştirilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı

Engelli ve Yaşlı Hizmetler Genel Müdürlüğünün yayınladığı bülten kapsamında engelli çalışanların yıllara göre dağılımı ortaya koyulmuştur. Yıllara göre tablo şeklinde gösterilmiştir.

Tablo 11: Engelli Çalışanların Yıllara Göre İşe Yerleştirme Dağılımı

Yıllar	Kamu	Özel	Toplam
2019(Ocak-mayıs)	496	5.431	5.927
2018	722	14.208	14.930
2017	192	11.959	12.151
2016	236	14.795	15.031
2015	258	20.197	20.455
2014	232	26.118	26.350
2013	287	34.189	34.476
2012	398	35.133	35.531
2011	455	37.894	38.349
2010	295	31.962	32.257
2009	545	25.860	26.405
2008	427	21.540	21.967
2007	573	17.291	17.864
2006	1202	22.579	23.781
2005	1728	21.589	23.317
2004	1320	15.855	17.175
2003	464	12.017	12.481
2002	657	10.226	10.883

(Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2019: 9).

3.5. ENGELLİ İSTİHDAM YÖNTEMLERİ

Engelli çalışanların diğer çalışanlardan farkı elbette vardır. Ama bu farklar onların istihdam edilmesine karşı değildir. Her bireyin hakları engelli bireyler için de geçerlidir. Engelli bireylerin istihdam edilmesi ile ilgili devlet tarafından destekli kanun ve yasalar vardır. Her bir engelli bireyin kamu ve özel alanda çalışma fırsatları ve hakkı vardır. Günümüzdeki engelli bireylerle ilgili politikalarda, engelli bireylerin daha fazla sosyal hayat içerisinde bulunabilmeleri için iş hayatında yer almalarını önerilmektedir.

Engelliler üretmek, çalışmak, iş gücünde var olmak istemektedirler (Genç ve Çat, 2013: 390).

Engellilerin istihdam yöntemleri ile ilgili literatür taraması sonucunda yedi yöntem olduğu belirlenmiştir. Bu yöntemler sırasıyla kişisel çalışma yöntemi, kota sistemi, korumalı işyerleri, evde çalışma, işverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı, sadece engellilerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam, kooperatif çalışma yöntemi olarak açıklanmıştır (Orhan ve Öz, 2012: 38).

3.5.1. Kişisel Çalışma Yöntemi

Çalışma saatlerinin esnek olmasından dolayı daha çekici bir yöntem olan kişisel çalışma yöntemi, engelli bireylerin işlerini kurup çalışması esasına dayanmaktadır (Orhan ve Öz, 2012: 42). Engelli bireyler sadece çalışan olarak düşünülmemelidir. Engelli bireylerin işlerini kurmaları önemli bir istihdam adımıdır (TİSK, 2018: 7). Bu yöntemde engelli birey, kendi kaynaklarını ve yakın çevresinin kaynaklarını kullandığı gibi devlet tarafından da destek alması gerekmektedir (Eren, 2010: 32).

Türkiye’de kendi işini yapmaya çalışan engelli bireylere vergi avantajları gibi uygulamalar ile destek olunmaktadır. Engelli bireylerin çalışması belli bir kota ile sınırlandırılan Türkiye gibi ülkelerde, engelli bireylerin işlerini kurmaları daha çok tercih edilmektedir ancak bu uygulamalar yeterli olmayabilir. Bunun yanında bankaların da engelli bireylere yönelik daha düşük faiz uygulamaları ile destek vermesi oldukça önemlidir (Toplu, 2009: 61).

3.5.2. Kota Sistemi

Kota sistemi, engelli bireylerin istihdam hayatına girmelerini sağlayan ve daha kolay iş bulmalarını sağlayan yöntemdir. Kota sistemi işverenlerin, belli bir oranda veya belli bir sayıda engelli çalıştırılmasının zorunlu kılınmasıdır (Seyyar, 2000: 1). Günümüzde birçok işletme tarafında engellilerin istihdam edilmesi ve devamlı bir hala gelmesi şirket politikası haline gelmiştir (TİSK, 2018: 5).

Türkiye’de bu yöntem uygulanmaya başladıktan sonra kamu ve özel sektörde engelli bireylerin iş yerlerinde çalışabilecekleri ve iş gücüne katkı sağlayabilecekleri kanaati güçlenmiştir (Genç ve Çat, 2013: 375).

3.5.3. Korumalı İşyeri

Korumalı istihdam yöntemi, bireylerin engelleri sebebiyle, normal bir meslek faaliyetleriyle yaşamlarını sürdüremeyecekleri için özel olarak düzenlenip kurulan işyerlerinde uygulanan yöntemdir. Bu yöntemin asıl amacı ağır engelli bireylerin rekabet ortamında yer edinebilmelerini sağlamaktır. Bu durumda zihinsel özürllüer ve ağır vücut engeli olan bireyler korumalı işlerinde istihdam edilirler (Uşan, 1998: 874).

Korumalı işyeri yönteminde engelli bireylerin diğer yöntemlerden daha avantajlı noktaları vardır. Bu yöntem kota dışında kalan ağır engelli bireylere iş imkânı oluşturmuştur. Bu işyerinde çalışan bireylerin engelli ağırlıklı olması diğer iş ortamlarında yaşayacakları sorunları yaşamaya engel olmaktadır. Bu yöntemin olumsuz tarafı ise çalıştıkları ortamda engelli bireylerin ağırlıklı olması, bireyin günlük hayatına uyumunu zorlaştırmaktadır (Orhan, 2013: 42).

3.5.4. Evde Çalışma

Evde çalışma yöntemi, engelli bireylerin uygun ortamı oluşturarak ev içerisinde yapılabilecek işlerin yapılmasını kapsayan yöntemdir. Engelli bireyler ev ortamında bilgisayarlı muhasebe ve web tasarım gibi işlerde çalışabilirler (Genç ve Çat, 2013: 376). Günümüzde bilişim teknolojilerindeki gelişmeler engelli bireylerin evde çalışma konusunda önünün açmıştır. Böylelikle engelli bireyler ev ortamında internet aracılığıyla muhasebe, pazarlama ve aracılık işlemleri gibi birçok iş yapabilirler (Orhan ve Öz, 2012: 44).

Bu yöntemin engelli bireylerin toplumdaki soyutlanma gibi olumsuz bir yönü bulunmaktadır. Ancak yöntem ağır engelleri bulunan bireyler için büyük önem taşımaktadır. Başta Fransa olmak üzere ABD, Almanya gibi birçok ülke de evde çalışma yönteminden yararlanmaktadır (Altan, 2007: 206).

3.5.5. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı

Bu yöntem işverenlerin belirli bir kota veya korumalı işyerleri dışında kendi istekleriyle engelli bireylerin istihdam edilmesi durumunu içermektedir. Engelli bireylere karşı olan ön yargılar sebebiyle bu yöntemin uygulanması güç hale gelmektedir (Orhan ve Öz, 2012: 43). Günümüzde bu durum biraz daha önüne geçilebilir bir hal almıştır. İşverenlerin belirli bir zorunluluk olmadan engelli bireyleri istihdam etmesi, engelli bireylerin toplum tarafından bilinçlendiğinin göstergesidir. İşverenler bir zorunluluk olmadan engelli bireylere iş imkânı vereceklerdir. Engelli

bireyler işverenlerinin kendilerine güvendiğini bilerek yaptığı işlerde ve çalıştıkları ortamda verimlilik ve iş tatmini artacaktır. Engelli bireyin farklı olarak görülmesi büyük bir baskıya neden olmaktadır. Bu baskı sonucunda birey kendini kanıtlama eğilimine girmekte ve diğer çalışanlardan daha fazla çaba sarf etmektedir (Orhan, 2013: 43).

3.5.6. Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Bu yöntemde özel olarak seçilmiş işlerde sadece engelli bireyler çalıştırılmaktadır. Farklı engel gruplarına göre bazı meslek ve işler tamamen engelli bireylere ayrılmıştır. Engelli bireyler bu yöntemin, kendilerini dışlanmalarını artırdığını düşündükleri için bu yöntemi benimsememektedirler (Genç ve Çat, 2013: 376). Engelli bireyler bu durumu kendilerine yapılan ayrımcılık olarak algılamaktadırlar, ancak bu durum onları diğer iş yeri ortamlarına göre daha fazla korumaktadır. Bu işyerlerinde çalışan engelliler kendilerini daha fazla ifade edebilirler böylelikle dış dünyada yaşanan olumsuzluklara bir de çalıştıkları ortamın olumsuzluğu eklenmemiş olmaktadır.

3.5.7. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemi, engelli bireylerin kendi yöntemleriyle ya da devlet desteği ile kurdukları örgütlenmelerle, kendilerine çeşitli çalışma alanlarında çalışma imkânları yaratmalarıdır. Bu yöntem işbirliğine dayanmaktadır (Toplu, 2009: 60). Kooperatif çalışma yöntemi korumalı işyeri yöntemine benzemektedir. Ancak korumalı işyeri yönteminde işyeri içerisinde örgütlenme oluşturulurken, bu yöntemde ise engelli bireyler kendi içerisinde kooperatif şeklinde örgütlenme oluşturmaktadır (Orhan ve Öz, 2012: 44).

Bu yöntem engelli bireylerin yetenek ve kapasitelerini değerlendirme, yapabilecekleri işlere göre iyileştirme ve bağımsız bir kuruluş olarak oldukları alanda faaliyet göstermelerini sağlayacaktır. Kooperatif çalışma yöntemi, güç birliği ve ortak karar verme mekanizmalarına olumlu etki etmektedir. Engelli bireylerin bu alanda daha çabuk örgütlendiği görülmektedir (Genç ve Çat, 2013: 376).

3.6. ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMA KATILMA GEREĞİ

Çalışmak sosyal yaşantısını devam ettirmek her birey gibi engelli bireylerin de en doğal hakkıdır. Çalışan bir engelli birey çalışmayana göre daha özgüvenli olmaktadır. Engelli bireyler hem insani açıdan hem de sosyal hukuk açısından bir hak

olan çalışma hakkından mahrum bırakılmamalıdır. Bir iş sahibi olmak, başarılı ve onurlu bir hayat sürmek her insanın olduğu gibi engelli bireylerinde hakkıdır (Toplu, 2009: 50).

3.6.1. Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler

18. yüzyıl sonrası insan haklarında önemli gelişmeler ve değişimler yaşanmıştır. Bakıma ve korunmaya muhtaç olan yaşlı, engelli ve kimsesiz insanlar üzerine daha fazla düşünölmeye başlanmış ve devletler daha fazla hizmet sunmaya çalışmıştır. Bu önemli değişimler bir devletin kalkınmasında aranan ölçütler haline gelmiştir. Ülkelerin gelişmişliği ve refah düzeyleri korunmaya muhtaç insanlara yapılan hizmetleri ölçüt almasıyla belirlenmeye başlanmıştır (Meşhur, 2004). Sadece devlet değil toplumda bu alanda gelişmeye gitmektedir. Farkındalık yaratmak için birçok özel günlerde engelli bireyler için çaba sarf edilmeye başlanmıştır. Engelli bireyler için tam bir ön yargı kırılması gerçekleşmiş olmasa da çok fazla ilerlemeler katledildiği görölmektedir.

3.6.2. Ekonomik Nedenler

Bireyler kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları insanların hayatlarını devam ettirebilmek, doğal ihtiyaçlarını karşılamak ve sosyal kültürel faaliyetlerini sürdürebilmek için gelir sahibi olmak zorundadırlar. Engelli bireylerin çalışma hayatına girmesi sosyal bir sebep olduğu kadar aynı zamanda ekonomik bir zorunluluktur da (Meşhur, 2004). Engelli bireylerin toplumla bütünleşmelerinin en önemli göstergesi ve fırsatı istihdam sürecine katılmalarıdır. Çünkü üreten insan dâhil olur ve paylaşır (Özbulut ve Sayar, 2009: 69).

Bir bireyin ekonomik özgürlüğünün olması nasıl o bireye özgüven veriyorsa, engelli bir bireyin başka bir insana ihtiyaç duymadan gelir elde etmesi, normal bir insana göre daha fazla mutluluk ve özgüven verir. Çünkü engelli bireyler kendini kanıtlama sürecinde diğer insanlara göre daha fazla çaba gösterirler. Toplum tarafından bu çaba daha fazla görölmeli ve ön yargılar kırılmalıdır. Toplum engelli bireye her alanda destek vermelidir.

3.6.3. Sosyal Nedenler

Çağdaş ve demokratik toplumlarda, bir bireyin cahil, engelli, fakir, genç, yaşlı, kadın, erkek olmaları onların haklarını kullanmalarını engellememektedir. Çalışmak ve

topluma yararlı bir birey olmak kişinin arzu ettiği ve mutlu olduğu bir olgudur. Bu istek sadece gelir elde etmek için değildir, aynı zamanda kişi toplumsal statü ve saygı kazanmak için de istemektedir. Aynı duyguları engelli bir bireyde yaşar ve topluma faydalı olmayı ister (Meşhur, 2004).

Toplumun önemli sayıldığı ve kültür haline geldiği toplumlarda, her birey gibi engelli bireyler de çalışmaya ve üretmeye isteklidirler. Engelli bireylere ön yargılı yaklaşmak yerine onlara çalışmak için fırsat verilmesi, eğitim öncelikleri yerine eşit haklar verilmesi ve toplumun engelli bireye güvenmesi oldukça önemlidir (Öztürk, 2011: 32).

3.6.4. Özürlü Sayısının Büyük Boyutlarda Olması

Nüfusun her geçen gün artması yaşam şartlarını zorlaştırmaktadır. İnsan, yaşamı boyunca her anında bir engelli adayı olma yolundadır. Nüfus artışı ile her bir birey engelli adayı olmaktadır. Kaynakların kıt ihtiyaçların ise sonsuz olması, her bir birey gibi engelli bireyleri de üretici konumuna getirmektedir. Bu durum toplumlar için büyük önem taşımaktadır (Meşhur, 2004).

3.7. ENGELLİ BİREYLERE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

Engelli bireylerin sosyalleşmesi ve istihdam edilmesi için çalışma haklarının yasal olarak belirlenmesi büyük bir önem taşımaktadır. Bu önem çerçevesinde devletler ve farklı teşkilatlar tarafından başlatılan çalışmalar ile engelli bireylerin çalışma yaşamlarına katılmalarının alt yapıları oluşturulmuştur. Engelli bireylere ilişkin gerçekleştirilen yasal düzenlemeler uluslararası ve Türkiye’de olmak üzere ele alınabilmektedir (Hüseyinli vd., 2017: 139)

3.7.1. Uluslararası Yasal Düzenlemeler

- Birleşmiş Milletlerin “İnsan Haklarının Evrensel Beyannamesi”
- Birleşmiş Milletlerin “Engelli Kişilerin Hakları Bildirisi”
- Engelli Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi
- Uluslararası Çalışma Örgütünün “159 Sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sözleşmesi”
- Avrupa Sosyal Şartı

3.7.2. Türkiye’de Engelli Bireylere İlişkin Yasal Düzenlemeler

- “1967 ve 854 Sayılı Deniz İş Kanununun 13. Maddesi İle Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma”
- Bireysel İş Kanunu Kapsamında 1971 Tarih ve 1475 Sayılı İş Kanunu 25. Maddesi
- “5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanunun 3/c Maddesi”
- “Anayasanın 49/1 Maddesi”
- “Anayasanın 50. Maddesi”
- Anayasanın 61/2 Maddesi”
- Anayasanın diğer maddeleri her bireyi kapsadığı gibi engelli bireyleri de kapsamaktadır.
- “4857 Sayılı İş Kanununun 30. Maddesi”
- “Anayasanın 48. ve 61. Maddesi”
- “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”
- 2005 Tarih ve 5393 Sayılı Belediye Kanunu, 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve 2006 Tarihli Büyükşehir Belediyeleri Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği
- Belediye Kanununun 14,38, 60. Maddeleri

3.8. ENGELLİLERLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Engellilerle ilgili literatür incelemesi kapsamında yapılan çalışmalar incelendiğinde, engelli bireyler hakkında yurt içi ve yurt dışında bir çok çalışma gerçekleştirilmiştir. Engelli bireylerin yaşamları ve çalışma hayatları hakkında çalışmalar gerçekleştirilmiş sorunları ele alınmaya çalışılmıştır.

3.8.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Şahan (2018) yapmış olduğu tez çalışmasında engelli bireylerin sosyal ve ekonomik sorunlarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada devletin istihdam olanaklarına katkısı ele alınmıştır. Engel oranları ve engel türleri de araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Araştırma analizleri kapsamında cinsiyet, yaş, medeni durum, engel türleri gibi demografik değişkenler de incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre devletin istihdam sağlamada ki rolü, katılımcılar açısından farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir.

Hüseyinli ve arkadaşlarının (2017) yapmış olduğu çalışma da engellilerin çalışma hayatında istihdam edilmesini kolaylaştıracak yasal düzenlemelerin incelenmesi yapılmıştır. Uluslararası ve Türkiye kapsamında gerçekleştirilmiş yasal düzenlemeler yapılan çalışma da açıklanmaya çalışılmıştır. Engelli haklarına ilişkin farkındalıkların ortaya konulması da çalışma kapsamına alınmıştır.

Nasibov (2017) yaptığı tez çalışmasında engelli kadınların çalışma yaşamına katılımların az olması nedenlerini ortaya koymaya çalışmıştır. Çalışma da engelli kadınların iş yaşamı hakkında düşünceleri de ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda ise engelli kadınların iş yaşamına cinsiyet, eğitim durumu, çocuk sahibi olma gibi nedenlerden az katılım gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Genç ve Çat (2013) “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi” adlı çalışmasında sosyal dışlanma yaşama riski taşıyan engelli bireylerin, istihdam edilmesi ile sosyal bütünleşme sağlanması için öneriler sunulmaya çalışılmıştır. Araştırma nitel ve nicel araştırma özelliği taşımaktadır. Araştırmada engelli bireylerin istihdam yöntemleri ele alınıp incelenmiştir. Araştırma sonucunda iş gücüne katılan engelli bireylerin toplumla bütünleştiği görülmektedir.

3.8.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Hashim ve arkadaşları (2015) yapmış olduğu çalışma da örgütsel iklim ile engelli bireylerin işe yerleştirilmesi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma da engelli bireylerin işe yerleştirilmesinde uygun bir örgütsel iklimin bulunması gerekliliğini ortaya koymuşlardır. Çalışma sonuçlarının engelli bireyler için daha iyi bir örgütsel ortam yaratma da kullanılması önerisi sunulmaktadır.

Islam ve Patwary (2013) yapmış oldukları çalışmada da engelli istihdamı ve engelli istihdamını etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Ayrıca çalışmada engelli çalışanların işten çıkarılma nedenleri de ele alınmıştır. Çalışma da otelcilik sektörü incelenmiştir. Çalışma da ele alınan veriler engelli istihdamı ve otelcilik sektörü ile ilgili literatürlerden elde edilmiş ve çalışma açıklanmaya çalışılmıştır.

Foster ve Fosh (2010) yapmış olduğu çalışma da engelli çalışanların iş yeri düzenlemelerini ve iş yeri ile ilgili sorunlarını açıklamayı amaçlamışlardır. Araştırma engelli çalışanlar, sendika görevlileri ve engellilerle ilgili kuruluşlarla nitel görüşme

yaparak gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Araştırma da engelli kuruluşların engelli çalışanları desteklemede ki rolüne rağmen sendikaların, engellilik sorunlarını daha geniş kurumsal gündemlere entegre eden kuruluş olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.9. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE ENGELLİ ÇALIŞANLAR

Engellilik, doğuştan veya herhangi bir sebepten dolayı sonradan oluşmuş zihinsel, bedensel, duyuşsal, ruhsal yeteneklerini kaybetmek, yaşama ve topluma uyum sağlamakta korunmaya ihtiyaç duymak anlamına gelmektedir. Engelli bireylerin de diğer bireylere sağlanan haklardan ve imkânlardan eşit yararlanma hakkı vardır. Engelli bireylerin iyi hissettirilmesi için yapılan hizmetler onları daha çok ayırıştırılmaktadır. Bir bireyin kendini kanıtlama, başarılı olma isteği vardır ve her birey kendini geliştirmek ve kanıtlamak istemektedir. Engelli bireylerin kendilerini kanıtlama ve başarıma isteği diğer bireylere göre daha fazla olabilir.

Gelişen politikalar sayesinde engelli bireylerin çalışma hayatlarına kazandırılmasında önleri açılmıştır. Her bireyin olduğu gibi belirli bir öğrenme süreci içerisindeki engelli bireylerin sosyalleşmesi çok önemlidir. Çalışma yaşamındaki kalite düzeyleri, refah içerisinde çalışma ve sosyalleşme olanağı sunmaktadır.

Engelli bireylerin iş ortamlarında sosyalleşme açısından diğer bireyler kadar rahat olmadıkları düşünülebilir. İlk gelecek olan bir öğle yemeği teklifi onlar açısından büyük bir adım olarak görülebilir. Engelli bireyler hassas bireyler olarak görülebilir. Konuşma şeklimiz onları kırabilir ancak gösterilen fazla hassasiyet engelli bireyleri ayrımcılığa itebilir.

İş yaşam kalitesi engelli bireylerin iş ortamlarına adapte olma ve refah içerisinde çalışmalarını belirleyebilmektedir. İş ortamının düzeni, temizliği, rahatlığı gibi diğer birçok etken kaliteyi belirlemede bir unsurdur. İş yaşam kalitesinin ise bir çalışanın örgüt içerisindeki sosyalleşmesini etkileyeceği düşünülmektedir. Çünkü iş ortamında memnun olan çalışan mutlu olur. Mutlu olan bir birey mutluluğunu paylaşmak için sosyalleşir. Mutlu olan engelli bir birey ise insan olarak yaşamın güzelliğinin farkına varılmasını sağlamaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ENGELLİ ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM KALİTELERİNİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: BURDUR İLİ ÖRNEĞİ

Bu bölümde, yapılan araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, veri toplama araçları, uygulanacak istatistikî yöntemler ve bulgulara yer verilmiştir.

4.1. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma engelli çalışanlar ile sınırlıdır. Araştırma kapsamı Burdur ili ile sınırlıdır. Çalışma anket sorularına verilen cevaplar ve kullanılan ölçekler ile sınırlıdır. Araştırma engelli bireylerin engellilik düzeyleri ve engellilik oranları ile sınırlıdır. Araştırma yapıldığı dönem ele alınarak Covid 19 hastalığı nedeniyle pandemi dönemi ile sınırlıdır. Araştırmanın yapıldığı kişilerin engelli bireyler olması nedeniyle araştırma hassasiyeti ile sınırlıdır. Araştırmaya verilen cevaplar engelli bireylerinin engel türleri göz önüne alınıp net bir şekilde alınamaması ile sınırlıdır.

4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İşletmeler sürekli değişen ve gelişen rekabet ortamında faaliyet göstermektedir. Küreselleşmeyle birlikte değişimin işletmeler üzerindeki etkisi daha da artmıştır. İşletmelerin dinamik bir ortamda varlıklarını sürdürebilmesi, gelişebilmesi, rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi ve örgütsel amaçlarına ulaşabilmesi için mali kaynaklarının yanında entelektüel sermayeleri de önem arz etmektedir. Bu önem doğrultusunda entelektüel sermayenin bir unsuru olan insan unsuruna ihtiyaç duyulmaktadır. İnsan haklarına göre her bireyin çalışma hakkının olması ve engelli bireylerin iş ortamlarına kazandırılması yasalar tarafından desteklenmesi ile insan unsurunun etkin bir şekilde kullanılması amaçlanmıştır.

Örgüt ortamına yeni katılmış bireyin örgüt kültürünü, normlarını, değer sistemlerini öğrenme süreci olarak adlandırılan örgütsel sosyalleşme, çalışanlar ve yönetici açısından önemli bir konudur. Örgütsel sosyalleşme sürecinin temel amacı çalışan bireyin, örgütün bir parçası haline getirmesidir (Çoruk vd., 2016: 343). Örgütsel sosyalleşme örgütün kendi değerlerini çalışanlara aktardığı, çalışanların da örgüt

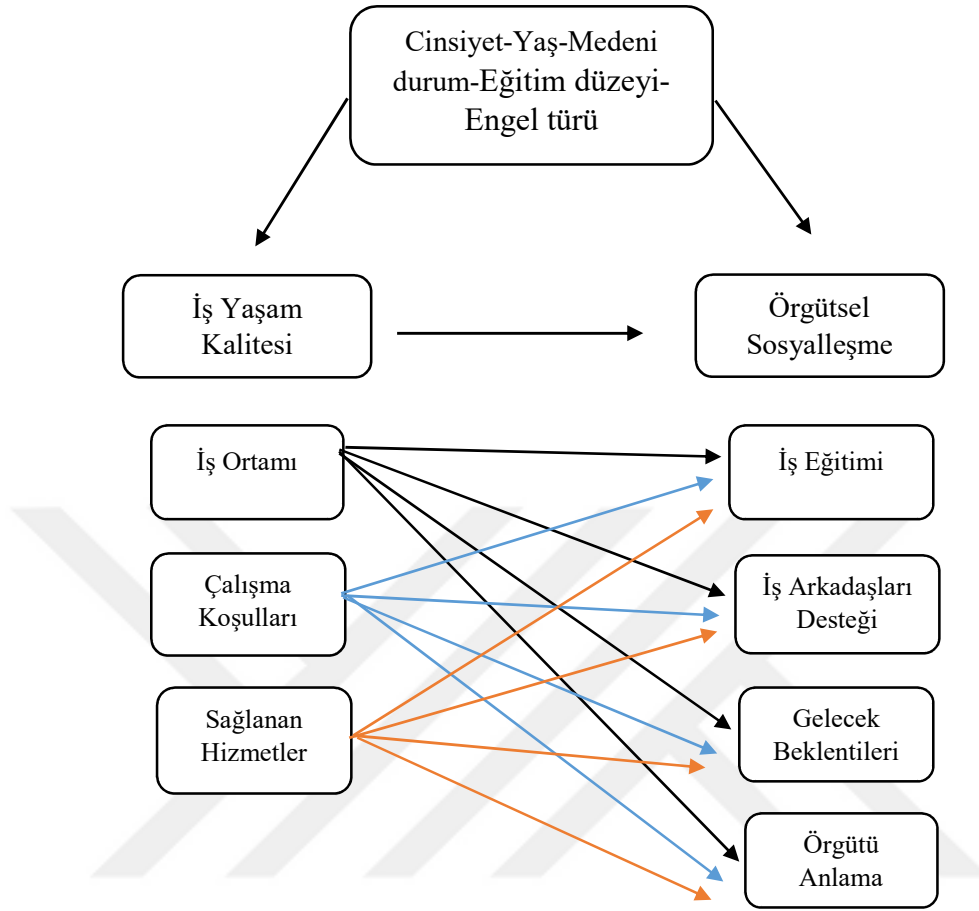
içerisinde kendileri için kabul edilebilir roller belirlediği karşılıklı bir uyum süreci olarak da görülebilir (Ergün ve Taşgıt, 2011: 98). Örgüt içerisinde uyum sağlayıp örgütün parçası haline gelen çalışanlar, iş yaşam ortamlarında kaliteli bir şekilde çalışma hayatlarını sürdürmek isterler. İş hayatımız yaşamımızın bir parçası haline gelmesiyle iş ortamının uygunluğu, işin niteliği, çalışanın işinden memnun ve mutlu olması gibi unsurlar etkinlik ve verimlilik gibi konuları etkilediği ortaya konulmaktadır. Bu unsurlar ise iş yaşam kalitesini ortaya çıkarmaktadır (Yalçın vd., 2016: 206). İş yaşam kalitesi hayatımızın önemli bir parçası haline gelmiştir. İş yaşamındaki kalitenin sosyal hayatımız üzerinde önemli etkileri göz ardı edilemez bir hal almıştır. Engelli bireylerin çalışma ortamlarına kazandırılması ile iş yaşam hayatının kalitesi onlar açısından daha önemli olmuştur. Her bireyin çalışma hakkı ve yaşamını devam ettirme hakkı vardır. İş yaşam ortamlarının çalışanları tatmin etmesi örgüte her daim artı bir şekilde dönmektedir. İş yaşam kalitesi kavramının örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Örgüte alışma ve işi öğrenme süreci olarak adlandırılan örgütsel sosyalleşme kavramının, iş yaşamındaki kalitenin örgütsel sosyalleşme yani örgüte alışma sürecini kolaylaştıracağı düşünülebilmektedir. Engelli bireylerin çalışma ortamlarına alışmalarını ve kendilerini diğer çalışanlarla bir tutmalarını sağlamak oldukça önemlidir.

Çalışmanın engelli bireyler üzerinde yapılmasının temel amaçları onları diğer bireylerden ayırmadan sorunlarını ortaya koymak ve gerek duydukları ihtiyaçları dile getirmektir. Bu çalışmanın temel amacı engelli bireylerin iş yaşamlarındaki kalitelerinin örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisini ölçmektir. Örgütsel sosyalleşme ve iş yaşam kalitelerinin boyutları da ele alınmış ve demografik özellikler de analize dâhil edilmiştir.

4.3. ARAŞTIRMA MODELİ

Aşağıdaki şekilde 2’de araştırmanın modeli gösterilmiştir. Araştırma modelinde ele alınan demografik özellikler, oluşturulan hipotezler niteliğinde iş yaşam kalitesi ve örgütsel sosyalleşme değişkenleri ile demografik özelliklerin farklılaşp farklılaşmadığını belirlenmeye yöneliktir.

Şekil 2: Araştırma Modeli



4.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H1. İş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisi vardır.

H2. İş ortamının iş eğitimi üzerinde etkisi vardır.

H3. İş ortamının iş arkadaşları desteği üzerinde etkisi vardır.

H4. İş ortamının gelecek beklentileri üzerinde etkisi vardır.

H5. İş ortamının örgütü anlama üzerinde etkisi vardır.

H6. Çalışma koşullarının iş eğitimi üzerinde etkisi vardır.

H7. Çalışma koşullarının iş arkadaşları desteği üzerinde etkisi vardır.

H8. Çalışma koşullarının gelecek beklentileri üzerinde etkisi vardır.

H9. Çalışma koşullarının örgütü anlama üzerinde etkisi vardır.

H10. Sağlanan hizmetlerin iş eğitimi üzerinde etkisi vardır.

H11. Sağlanan hizmetlerin iş arkadaşları desteği üzerinde etkisi vardır.

H12. Sağlanan hizmetlerin gelecek beklentileri üzerinde etkisi vardır.

H13. Sağlanan hizmetlerin örgütü anlama üzerinde etkisi vardır.

H1a. İş yaşam kalitesi ile cinsiyet değişkeni arasında farklılaşma vardır.

H1b. İş yaşam kalitesi ile yaş değişkeni arasında farklılaşma vardır.

H1c. İş yaşam kalitesi ile medeni durum değişkeni arasında farklılaşma vardır.

H1d. İş yaşam kalitesi ile eğitim düzeyi değişkeni arasında farklılaşma vardır.

H1e. İş yaşam kalitesi ile engel türü değişkeni arasında farklılaşma vardır.

H2a. Örgütsel sosyalleşme ile cinsiyet değişkeni arasında farklılaşma vardır.

H2b. Örgütsel sosyalleşme ile yaş değişkeni arasında farklılaşma vardır.

H2c. Örgütsel sosyalleşme ile medeni durum değişkeni arasında farklılaşma vardır.

H2d. Örgütsel sosyalleşme ile eğitim düzeyi değişkeni arasında farklılaşma vardır.

H2e. Örgütsel sosyalleşme ile engel türü değişkeni arasında farklılaşma vardır.

4.5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE EVRENİ

Bu araştırma, amacı ve hipotezleri bağlamında nicel çerçevede yürütülmüştür. Saha çalışması Burdur ilinde çalışan engelli bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma Burdur ilindeki kamu ve özel kurumlarda çalışan engelli bireyler üzerinde yapılmıştır. Bu doğrultuda seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile anket çalışması uygulanmıştır. Anket çalışmasında 145 engelli çalışana ulaşılmış ancak anket verileri engel türleri, çalışma koşulları ve covid 19 hastalığı sebebiyle pandemi süreci göz önüne alınıp cevaplar net alınmadığından 131 anket analize dâhil edilmiştir. Anket çalışması yüz yüze ve telefon görüşmesi ile yapılmıştır. Katılımcıların engel düzeyleri göz önüne alınıp belirli sayıda anketin sonuçları net bir şekilde yansıtılamayabilir.

4.6. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmının ilk kısmında araştırmaya katılım gösteren çalışanların demografik bilgileri yer almaktadır. Araştırmının ikinci kısmında iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla Çiçek (2005) tarafından geliştirilen Aba (2009) tarafından araştırmada kullanılan iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek “iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetler” olmak üzere 3 alt boyut ve 15 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin genel güvenilirliğinin 0,8655 olduğu, 3 alt boyuta ait güvenilirlik katsayılarının ise 0,71-0,83 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin yüksek bir iç tutarlılığa sahip olduğunu ve güvenilirliğin sağlandığını göstermektedir. Araştırmının üçüncü kısmında örgütsel sosyalleşmeyi ölçmek amacıyla Taormina (1994) tarafından geliştirilen Zonana (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel sosyalleşme ölçeğinden yararlanılacaktır. Söz konusu ölçek; “iş eğitimi, çalışma arkadaşlarının desteği, geleceğe ilişkin beklentiler ve örgütü anlama” olmak üzere 4 alt boyut ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Ayrıca ölçek 5'li likert sisteminde uygulanmakta olup araştırma için yeterli "Cronbach's Alpha" güvenilirlik katsayılarına sahiptir (örgütü anlama 0,78; iş eğitimi 0,76; çalışma arkadaşlarının desteği 0,72; gelecek beklentisi 0,68).

4.7. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmının verileri SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde ilk olarak geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları belirlenmiş, ardından çarpıklık ve basıklık değerleri tespit edilmiştir. Bu tespitten hemen ardından araştırma ölçeklerinin geçerliliklerinin tespit edilmesi amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma faktör yükleri tespit edildikten sonra araştırma değişkenlerinin ilişkisinin tespit edilmesi amacıyla korelasyon testi yapılmıştır. Son olarak bağımsız değişken olan iş yaşam kalitesinin, bağımlı değişken olan örgütsel sosyalleşme üzerinde belirleyici etkisi var mı sorusuna cevap alabilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Ardından elde edilen bulgular sonuç kısmında yorumlanıp çalışma sonlandırılmıştır.

4.8. GÜVENİRLİK VE GEÇERLİLİK ANALİZLER

Araştırma da kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunun ortaya koyulması amacıyla analizler yapılmıştır. Araştırmının güvenilir olduğunu ortaya koymak için Cronbach Alfa analizi yapılmıştır. İş yaşam kalitesi ve örgütsel sosyalleşme ölçekleri ayrı ayrı analizlere dâhil edilmiş ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

4.8.1. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Güvenirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmamızda kullanılan iş yaşam kalitesi ölçeğine ait boyutları ve iş yaşam kalitesinin güvenilirliği Cronbach Alfa analizi ile ölçülmüştür. Ölçümler güvenilirlik, güvenilirlik katsayısı (α) adı verilen sayı ile ifade edilir. Güvenirlik katsayısı -1 ile +1 arası değer alabilen bir sayıdır. Ancak güvenilirlik katsayısı genellikle 0 ile +1 arası bir değer alır ve 1'e ne kadar yaklaşırsa güvenilirlik oranı o kadar artar (Can, 2014: 366).

Bazı araştırmacılar güvenilirlik katsayısı ile ilgili 0,70'den büyük değerlerin, bazı araştırmacıların ise 0,60 ve daha üst değerlerin güvenilirlik derecesi için kabul edildiğinin savunmuştur (Karagöz, 2008: 92).

İş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla Çiçek (2005) tarafından geliştirilen Aba (2009) tarafından çalışmasında kullanılan iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek "iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetler" olmak üzere 3 alt boyut ve 15 ifadeden oluşmaktadır.

Tablo 12: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Katsayıları

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	Cronbach Alfa Katsayısı
İş yaşam kalitesi (genel)	,946
İş Ortamı	,906
Çalışma Koşulları	,782
Sağlanan Hizmetler	,842

İş yaşam kalitesi alt boyutlarına ait Cronbach alfa değerleri tablo 12' de gösterilmiştir. İş yaşam kalitesi boyutlarından iş ortamı boyutu 6 sorudan, çalışma koşulları boyutu 3 sorudan, sağlanan hizmetler boyutu 3 sorudan oluşmaktadır. Tabloda belirtilen Cronbach alfa değerleri her bir boyut için güvenilir olduğu söylenilebilir.

İş yaşam kalitesi ölçeğinin geçerliliğini ölçmek için faktör analizi yapılmıştır. İş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla Çiçek (2005) tarafından geliştirilen Aba (2009) tarafından çalışmasında kullanılan iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek " iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetler " olmak üzere 3 alt boyuttan

oluşmuştur. Yapılan faktör analizi sonucu tablo 13’de görüldüğü gibi 0,40’ın üzerindedir. Faktör analizi sonucunda maddeler iş ortamı, sağlanan hizmetler ve çalışma koşulları olmak üzere 3 faktör altında toplanmıştır. Faktör analizi sırasında 4, 11 ve 12. maddeleri iki faktör altında dağılım gösterdiği ve doğru bir dağılım göstermediği için analize dâhil edilmemiştir.

Tablo 13: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktörler		
	İş ortamı	Sağlanan hizmetler	Çalışma koşulları
İYK3-Mevcut işiniz nedeniyle toplumda duyduğunuz saygılıktan memnun musunuz?	,913		
İYK7-Yaptığınız işin beklentilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	,890		
İYK1-Genel olarak şimdiki kurumdan çalışmaktan memnun musunuz?	,793		
İYK5-Kurum hedefleri ile kişisel hedeflerimiz arasındaki uyumdan memnun musunuz?	,697		
İYK6-İşinizde kendinizi ifade etme ve geliştirme olanaklarından memnun musunuz?	,681		
İYK2-Yapmakta olduğum işin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	,542		
İYK13-Sağlanan yemek hizmetinden memnun musunuz?		,890	
İYK14-Haberleşme ve ulaşım olanaklarından memnun musunuz?		,779	
İYK15-Sosyal olanaklar ve faaliyetlerden memnun musunuz?		,693	
İYK8-İşteki çalışma saatleri ve mesai uygulamalarından memnun musunuz?			,908
İYK9-Kurumdaki izin uygulamalarından memnun musunuz?			,832
İYK10-Kurumdaki fiziki çalışma uygulamalarından memnun musunuz?			,661

İş yaşam kalitesi ölçeği soru formunun, ölçmesi gereken özelliği gerçekten ölçüp ölçmediğini belirlemek amacıyla geçerlilik analizi yapılmıştır. Bu amaçla sosyal bilimler araştırmalarında en yaygın olarak kullanılan yapı geçerliliği ölçülmüştür. KMO değeri 0,874 olarak bulunmuştur. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden ve sıfır ile bir arasında değişen KMO değerinin 1’e yakın olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Değişkenler arasında yeterli korelasyon olup olmadığını gösteren Bartlett Test (Bartlett Test of Sphericity) sonucunda ise yaklaşık ki kare değeri 1029,269’dur ve anlamlılık seviyesi $p=0,000$ ’dır, dolayısıyla anlamlıdır. KMO ve Bartlett Testi bulguları tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14. İş Yaşam Kalitesi KMO Değeri

Bartlett Küresellik Testi	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Değeri	,874
	Yaklaşık Ki-Kare	1029,269
	Anlamlılık	,000

4.8.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri

Örgütsel sosyalleşme alt boyutlarına ait Cronbach alfa değerleri tablo 15’de gösterilmiştir. Örgütsel sosyalleşme boyutlarından iş eğitimi boyutu 5 sorudan, iş arkadaşları desteği boyutu 4 sorudan, geleceğe ilişkin beklentiler boyutu 5 sorudan, örgütü anlama boyutu 3 sorudan oluşmaktadır. Tablo 15’de belirtilen Cronbach alfa değerleri her bir boyut için güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 15: Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Boyutlarına İlişkin Güvenirlilik Katsayıları

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği	Cronbach Alfa Katsayısı
Örgütsel Sosyalleşme (genel)	,948
İş Eğitimi	,929
İş Arkadaşlarının Desteği	,839
Geleceğe İlişkin Beklentiler	,887
Örgütü Anlama	,813

Örgütsel sosyalleşmeyi ölçmek amacıyla Taormina (1994) tarafından geliştirilen Zonana (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel sosyalleşme ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek; “iş eğitimi, çalışma arkadaşlarının desteği, geleceğe ilişkin beklentiler ve örgütü anlama” olmak üzere 4 alt boyut ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucu tablo 16’da görüldüğü gibi 0,40’ın üzerindedir. Faktör analizi sonucunda maddeler iş eğitimi, iş arkadaşları desteği, geleceğe ilişkin beklentiler ve örgütü anlama olmak üzere 4 faktör altında toplanmıştır.

Faktör analizi sırasında 10, 11 ve 13. maddeleri iki faktör altında dağılım gösterdiği ve doğru bir dağılım göstermediği için analize dâhil edilmemiştir.

Tablo 16: Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktörler			
	İş eğitimi	İş arkadaşları desteği	Geleceğe ilişkin beklentiler	Örgütü anlama
ÖS9-Bu şirket çalışanlarının iş becerilerini geliştirmek için mükemmel eğitimler sunmaktadır.	,924			
ÖS5-Bu şirkette aldığım eğitim işimi çok iyi yapmamı sağladı.	,914			
ÖS1-Bu kurumda işime yönelik mükemmel bir eğitim aldım.	,885			
ÖS17-Bu kurum çalışanlarına çok etkili bir eğitim vermektedir.	,821			
ÖS8-Bu kurumda sunulan ödüllerden memnunum.	,483			
ÖS7-İş arkadaşlarım genellikle yardım eder ve önerilerini benimle paylaşırlar.		,914		
ÖS15-İş arkadaşlarım kuruma uyum sağlamam için büyük bir ilgi göstererek bana yardımcı oldular.		,827		
ÖS19-Bu kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkilerim çok iyidir.		,806		
ÖS3-Diğer çalışanlar çeşitli şekillerde işimde yardımcı oldular.		,441		
ÖS20-Bu kurumun beni uzun yıllar istihdam edeceğini düşünüyorum.			,821	
ÖS12-Bu örgütte terfi için sunulan fırsatlar hemen hemen herkes için geçerlidir			,772	
ÖS16-Bu şirkette terfi ile ilgili beklentilerimi kolayca öngörebiliyorum.			,642	
ÖS18-Bu kurumun hedefleri hemen hemen bütün çalışanlar tarafından anlaşılmalıdır.			,556	
ÖS4-Bu kurumda iyi bir kariyer yapmak için pek çok şans ve fırsat var.			,525	
ÖS6-Bu kurumdaki görevlerimi tamamen biliyorum.				,855
ÖS2-Bu kurumda işleri nasıl yapacağımı çok iyi biliyorum.				,809
ÖS14-Bu kurumun nasıl işlediği konusunda iyi bir bilgi birikimine sahibim.				,696

Örgütsel sosyalleşme ölçeği soru formunun, ölçmesi gereken özelliği gerçekten ölçüp ölçmediğini belirlemek amacıyla geçerlilik analizi yapılmıştır. Bu amaçla sosyal bilimler araştırmalarında en yaygın olarak kullanılan yapı geçerliliği ölçülmüştür. KMO değeri 0,884 olarak bulunmuştur. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden ve sıfır ile bir arasında değişen KMO değerinin 1'e yakın olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Değişkenler arasında yeterli korelasyon olup olmadığını gösteren Bartlett Test (Bartlett Test of Sphericity) sonucunda ise yaklaşık ki kare değeri 1732,047'dir ve anlamlılık seviyesi $p=0,000$ 'dır, dolayısıyla anlamlıdır. KMO ve Bartlett Testi bulguları tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17: Örgütsel Sosyalleşme KMO Değeri

Bartlett Küresellik Testi	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Değeri	,884
	Yaklaşık Ki-Kare	1732,047
	Anlamlılık	,000

Yapılan normallik analizinde çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve Basıklık değerleri (Skewness ve Kurtosis) -1.96 ile +1.96 değerleri arasında olması verilerin normal dağılım için uygun olduğunu göstermektedir (Can, 2014: 85). Başka bir araştırmaya göre verilen +3 ile -3 arasında olması normallik için uygun olduğu şeklinde değerlendirilebilir (Akbulut, 2010). Bir başka araştırmacıya göre ise +1 ile -1 arasındaki basıklık ve çarpıklık değerleri çoğu psikometrik amaç için mükemmel olarak kabul edilir, ancak +2 ile -2 arasındaki değerler deç oğu durumda normallik için kabul görmektedir (George ve Mallery, 2012).

Tablo 18: İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Ait Normallik Değerleri

	İş yaşam kalitesi	İş ortamı	Çalışma koşulları	Sağlanan hizmetler
Skewness	-,483	-,623	-1,141	-,684
Std.	,212	,212	,212	,212
Kurtosis	,825	1,089	2,730	,297
Std.	,420	,420	,420	,420

Tablo 18 incelendiğinde iş yaşam kalitesi skewness ve kurtosis değerleri normallik için kabul edilen değerler arasında olduğu söylenilebilir. İş yaşam kalitesinin boyutlarının da skewness ve kurtosis değerlerinin kabul edilebilir normallik değerleri arasında olduğu söylenilebilir.

Tablo 19: Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarına Ait Normallik Değerleri

	Örgütsel sosyalleşme	İş eğitimi	İş arkadaşları desteği	Geleceğe ilişkin beklentiler	Örgütü anlama
Skewness	-,344	-,372	-,564	-,789	-1,128
Std.	,212	,212	,212	,212	,212
Kurtosis	-,517	-,684	,364	,142	2,538
Std.	,420	,420	,420	,420	,420

Tablo 19 incelendiğinde örgütsel sosyalleşme skewness ve kurtosis değerleri normallik için kabul edilen değerler arasında olduğu söylenilebilir. Örgütsel sosyalleşme boyutlarının skewness ve kurtosis değerlerinin kabul edilebilir normallik değerleri arasında olduğu söylenilebilir.

4.9. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLARI

4.9.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20: Katılımcıların Demografik Özellikleri

CİNSİYET	N	%
Kadın	33	25,2
Erkek	98	74,8
Toplam	131	100,0
MEDENİ DURUM		
Evli	77	58,8
Bekâr	54	41,2
Toplam	131	100,0
YAŞ		
21-23 Yaş	11	8,4
24-27 Yaş	9	6,9

28-31 Yaş	18	13,7
32-35 Yaş	34	26,0
36-39 Yaş	16	12,2
40 ve Üzeri	43	32,8
Toplam	131	100,0
KURUMDA ÇALIŞMA YILI		
1-3 Yıl	53	40,5
4-7 Yıl	51	38,9
8-11 Yıl	11	8,4
12-15 Yıl	6	4,5
16-19 Yıl	5	3,8
20 ve Üzeri	5	3,8
Toplam	131	100,0
EĞİTİM DÜZEYİ		
İlköğretim	38	29,0
Ortaöğretim	49	37,4
Ön lisans	26	19,8
Lisans	16	12,2
Yüksek lisans/Doktora	2	1,5
Toplam	131	100,0
ENGEL TÜRÜ		
Bedensel/Ortopedik engelli	50	38,2
Zihinsel engelli	5	3,8
İşitme engelli	17	13,0
Görme engelli	17	13,0
Süreçen hastalık	42	32,1
Toplam	131	100,0
ENGELLİLİK DÜZEYİ		
%0-20	1	0,8
%20-40	10	7,6
%40-60	92	70,2
%60-80	16	12,2
%80 ve üzeri	12	9,2
Toplam	131	100,0
KURUMDAKİ POZİSYON		
Personel	70	53,4
Memur	31	23,7
İşçi	21	16,0
Diğer	9	6,9
Toplam	131	100,0
DEPARTMAN		
Hizmet	112	85,5
Üretim	11	8,4
Diğer	8	6,1
Toplam	131	100,0

Tablo 20'i incelendiğinde araştırmaya katılanların %74 oran fazlasıyla çoğunluğun erkek olduğu görülmektedir. Engelli çalışanlarımızın çoğunluğunun 40 yaş üzeri kişilerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan engelli bireylerden %38,2'si

bedensel/ortopedik engelli türünden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin çoğunluğu hizmet departmanı kategorisi olarak belirlediğimiz kategoride yer almaktadır. Özel kurumlarda çalışan engelli bireylerin genel olarak çalışma departmanları hizmetli ve bir kurumun personeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Üretim alanında hizmet veren işletmelerde çalışan engelli bireyler işçi olarak üretime katılmaktadırlar. Devlet kurumlarında çalışan engelli bireylerin ise pozisyonlar farklılık göstermekte ve memur olarak da çalışmaktadırlar.

4.9.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

İş yaşam kalitesi ile ilgili maddelerin verileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 21: İş Yaşam Kalitesi Maddeleri

İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Alt Boyutlar Ve İfadeler	\bar{X}	SD
İş ortamı alt boyutu	3,97	0,72
3-Mevcut işiniz nedeniyle toplumda duyduğunuz saygınlıktan memnun musunuz?	4,12	0,74
7-Yaptığınız işin beklentilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	3,83	0,71
1-Genel olarak şimdiki kurumda çalışmaktan memnun musunuz?	4,18	0,78
5-Kurum hedefleri ile kişisel hedefleriniz arasındaki uyumdan memnun musunuz?	3,78	0,96
6-İşinizde kendinizi ifade etme ve geliştirme olanaklarından memnun musunuz?	3,92	0,94
2-Yapmakta olduğum işin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	4,00	0,89
Çalışma koşulları alt boyutu	4,06	0,73
8-İşteki çalışma saatleri ve mesai uygulamalarınızdan memnun musunuz?	4,21	0,76
9-Kurumdaki izin uygulamalarından memnun musunuz?	4,06	0,98
10-Kurumdaki fiziki çalışma uygulamalarından memnun musunuz?	3,93	0,98
Sağlanan hizmetler alt boyutu	3,64	0,99
13-Sağlanan yemek hizmetinden memnun musunuz?	3,51	1,27
14-Haberleşme ve ulaşım olanaklarından memnun musunuz?	3,86	0,99
15-Sosyal olanaklar ve faaliyetlerden memnun musunuz?	3,56	1,13

Tablo 21'e genel olarak baktığımızda katılımcıların çalışma koşulları boyutunun yüksek bir değerde olduğu diğer alt boyutlarının yakın değere sahip olduğu söylenebilir. İş yaşam kalitesi alt boyutları incelendiğinde, en yüksek ortalamaya sahip ifadenin sağlanan hizmetler alt boyutuna ait "İşteki çalışma saatleri ve mesai uygulamalarınızdan memnun musunuz?" ifadesi ve en düşük ortalamaya sahip ifadenin ise çalışma koşulları alt boyutundan "Sağlanan yemek hizmetinden memnun musunuz?" ifadesidir.

Tablo 22: Örgütsel Sosyalleşme Maddeleri

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili maddeler	\bar{X}	SD
İş eğitimi alt boyutu	3,43	1,06
9-Bu şirket, çalışanlarının iş becerilerini geliştirmek için mükemmel eğitimler sunmaktadır.	3,38	1,17
5-Bu şirkette aldığım eğitim, işimi çok iyi yapmamı sağladı.	3,52	1,11
1-Bu kurumda işime yönelik mükemmel bir eğitim aldım.	3,44	1,19
17-Bu kurum çalışanlarına, çok etkili bir eğitim vermektedir.	3,40	1,20
8-Bu kurumda sunulan ödüllerden memnunum.	3,43	1,31
İş arkadaşları desteği alt boyutu	4,24	0,64
7-İş arkadaşlarım genellikle yardım eder ve önerilerini benimle paylaşırlar.	4,26	0,78
15-İş arkadaşlarım, kuruma uyum sağlamam için büyük bir ilgi göstererek bana yardımcı oldular.	4,19	0,87
19-Bu kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkilerim çok iyidir.	4,29	0,66
3-Diğer çalışanlar çeşitli şekillerde işimde yardımcı oldular.	4,21	0,81
Geleceğe ilişkin beklentiler alt boyutu	3,86	0,92
20-Bu kurumun beni uzun yıllar istihdam edeceğini düşünüyorum.	4,20	0,89
12-Bu örgütte terfi için sunulan fırsatlar hemen hemen herkes için geçerlidir.	3,83	1,19
16-Bu şirkette, terfi ile ilgili beklentilerimi kolayca öngörebiliyorum.	3,78	1,15
18-Bu kurumun hedefleri, hemen hemen bütün çalışanlar tarafından anlaşılmaktadır.	3,88	1,06
4-Bu kurumda iyi bir kariyer yapmak için pek çok şans ve fırsat var.	3,60	1,25
Örgütü anlama alt boyutu	4,26	0,66
6-Bu kurumdaki görevlerimi tamamen biliyorum.	4,35	0,72
2-Bu kurumda işleri nasıl yapacağımı çok iyi biliyorum.	4,28	0,75
14-Bu kurumun nasıl işlediği konusunda iyi bir bilgi birikimine sahibim.	4,17	0,85

Tablo 22’ye genel olarak baktığımızda katılımcıların örgütü anlama boyutunun yüksek bir değerde olduğu diğer alt boyutlarının yakın değere sahip olduğu söylenebilir. Örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları incelendiğinde, en yüksek ortalamaya sahip ifadenin örgütü anlama alt boyutuna ait “Bu kurumdaki görevlerimi tamamen biliyorum” ifadesi ve en düşük ortalamaya sahip ifadenin ise iş eğitimi alt boyutundan “Bu şirket, çalışanlarının iş becerilerini geliştirmek için mükemmel eğitimler sunmaktadır.” ifadesidir.

4.10. İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME BOYUTLARINA AİT KORELASYON ANALİZİ

Korelasyon, iki veri dizisi arasındaki ilişkinin miktarını ve yönünü gösteren istatistiksel bir işlemdir ve bu işlemin sonucunda, korelasyon katsayısı olarak adlandırılan ve – ile + arasında değer alan sonuç elde edilir. Bu sonuç r ile gösterilir. Korelasyon katsayısı ne kadar +1 ve -1’e yakınsa aradaki ilişki o kadar fazla ve güçlü demektir. Pozitiflik değişimin yönünün aynı, negatiflik ise ters yönlü olduğunu gösterir. “0” olması ilişkinin olmadığını göstermektedir (Can, 2014: 348). İş yaşam kalitesi ve örgütsel sosyalleşme alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analiz yapılmış ve tablo 23’de gösterilmiştir.

Tablo 23: Değişkenler Arasında Korelasyon İlişkisi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-İş yaşam kalitesi	1								
2-Örgütsel sosyalleşme	,862**	1							
3-İş ortamı	,920**	,784**	1						
4-Çalışma koşulları	,833**	,687**	,689**	1					
5-Sağlanan hizmetler	,845**	,729**	,643**	,628**	1				
6-İş eğitimi	,769**	,879**	,657**	,590**	,707**	1			
7-İş arkadaşları desteği	,656**	,800**	,606**	,462**	,581**	,570**	1		
8-Geleceğe ilişkin beklentiler	,812**	,915**	,780**	,673**	,611**	,725**	,653**	1	
9-Örgütü anlama	,511**	,649**	,456**	,438**	,480**	,438**	,567**	,487**	1

Tablo 23 incelendiğinde iş yaşam kalitesi ve örgütsel sosyalleşme değişkenleri arasında pozitif yönlü ve yüksek bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi ile iş yaşam kalitesi boyutu olan iş ortamı boyutu arasında en yüksek ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. En düşük ilişki ise iş yaşam kalitesi alt boyutu olan çalışma koşulları ile örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan örgütü anlama arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş yaşam kalitesi ve örgütsel sosyalleşme boyutları tek tek incelendiğinde her biri arasında yüksek bir pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Boyutlar arasında ise istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır şeklinde yorum yapılabilmektedir.

4.11 REGRESYON ANALİZLERİ

Araştırmanın bu bölümünde engelli çalışanların iş yaşam kalitelerinin örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisi ve iş yaşam kalitesi boyutlarının örgütsel sosyalleşme boyutları üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

4.11.1 İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın ana hipotezlerinden olan iş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisi vardır (H1) hipotezini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 24: İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Std. Hata	Beta Sayısı	t	P
Sabit	,673	,172		3,916	,000
İş Yaşam Kalitesi	,840	,044	,862	19,309	,000
R=,862	R ² =,743		F=372,824		,000

P<0,001; P<0,01; P<0.05

Engelli çalışanların iş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla iş yaşam kalitesi bağımsız değişken, örgütsel sosyalleşme bağımlı değişken şeklinde olmak üzere basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız değişken iş yaşam kalitesi bağımlı değişken örgütsel sosyalleşme üzerindeki değişimin %7,43’nü açıklamaktadır. Korelasyon analizi sonuçları ile değerlendirme yapıldığında örgütsel sosyalleşme ile iş yaşam kalitesi

arasındaki ilişki olması, iş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisi olduğu söylenilebilir.

4.11.2 İş yaşam kalitesinin boyutundan iş ortamının örgütsel sosyalleşme boyutları üzerinde etkisi

İş yaşam kalitesi alt boyutu olan iş ortamının örgütsel sosyalleşme alt boyutları üzerinde etkisi vardır (H2, H3, H4, H5) hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 25: İş Yaşam Kalitesi Boyutlarının İş Eğitimi Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Std. Hata	Beta Sayısı	T	P
Sabit	-,648	,375		-1,729	,086
İş Ortamı	,431	,126	,294	3,419	,001
Çalışma Koşulları	,147	,122	,102	1,209	,229
Sağlanan Hizmetler	,486	,086	,454	5,658	,000
R=,758	R ² =,575		F=57,161		,000

P<0,01; P>0,01 P<0,05

İş yaşam kalitesinin boyutları olan iş ortamı, çalışma koşulları ve sağlanan hizmetlerin örgütsel sosyalleşme boyutu olan iş eğitimi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla iş yaşam kalitesi boyutları bağımsız değişken, iş eğitimi bağımlı değişken şeklinde olmak üzere regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş ortamı ve sağlanan hizmetler boyutunun iş eğitimi üzerinde etkiye sahip olduğu, çalışma koşulları boyutunun iş eğitimi üzerinde etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki değişimin %5,75'ni açıklamaktadır.

Tablo 26: İş Yaşam Kalitesi Boyutlarını İş Arkadaşları Desteği Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Std. Hata	Beta Sayısı	T	P
Sabit	2,102	,263		7,983	,000
İş Ortamı	,368	,089	,414	4,155	,000
Çalışma Koşulları	-,031	,086	-,035	-,361	,719
Sağlanan Hizmetler	,220	,060	,337	3,635	,000
R=,656	R ² =,431		F=32,016		,000

P>0,01; P<0,01 P<0,05; P>0,05

İş yaşam kalitesinin boyutları olan iş ortamı, çalışma koşulları ve sağlanan hizmetlerin örgütsel sosyalleşme boyutu olan iş arkadaşları desteği üzerindeki etkisini incelemek amacıyla iş yaşam kalitesi boyutları bağımsız değişken, iş arkadaşları desteği bağımlı değişken şeklinde olmak üzere regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş yaşam kalitesi boyutlarından iş ortamı ve sağlanan hizmetler boyutunun iş arkadaşları desteği üzerinde etkiye sahip olduğu, çalışma koşulları boyutunun iş arkadaşları desteği üzerinde etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki değişimin %4,31'ni açıklamaktadır.

Tablo 27: İş Yaşam Kalitesi Boyutlarının Geleceğe İlişkin Beklentiler Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Std. Hata	Beta Sayısı	T	P
Sabit	-,473	,297		-1,593	,114
İş Ortamı	,711	,100	,555	7,110	,000
Çalışma Koşulları	,271	,097	,216	2,810	,006
Sağlanan Hizmetler	,111	,068	,118	1,625	,107
R=806	R ² =,650		F=78,696		,000

P>0,01; P<0,01 P<0,05; P>0,05

İş yaşam kalitesi boyutları olan iş ortamı, çalışma koşulları ve sağlanan hizmetlerin örgütsel sosyalleşme boyutu olan geleceğe ilişkin beklentiler üzerindeki etkisini incelemek amacıyla iş yaşam kalitesi boyutları bağımsız değişken, geleceğe

ilişkin beklentiler bağımlı değişken şeklinde olmak üzere regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş yaşam kalitesi boyutlarından iş ortamı boyutunun geleceğe ilişkin beklentiler üzerinde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sağlanan hizmetler ve çalışma koşulları boyutunun geleceğe ilişkin beklentiler üzerinde etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki değişimin %6,50'sini açıklamaktadır.

Tablo 28: İş Yaşam Kalitesi Boyutlarının Örgütü Anlama Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Std. Hata	Beta Sayısı	t	P
Sabit	2,419	,306		7,908	,000
İş Ortamı	,168	,103	,183	1,631	,105
Çalışma Koşulları	,125	,099	,139	1,262	,209
Sağlanan Hizmetler	,184	,070	,275	2,628	,010
R=,526	R ² =,276		F=16,171		,000

P>0,01; P<0,01 P<0,05; P>0,05

İş yaşam kalitesi boyutlarının iş ortamı, çalışma koşulları ve sağlanan hizmetlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan örgütü anlama üzerindeki etkisini incelemek amacıyla iş yaşam kalitesi boyutları bağımsız değişken, örgütü anlama bağımlı değişken şeklinde olmak üzere regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş yaşam kalitesi boyutlarının örgütü anlama üzerinde etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

4.12. ANOVA TESTİ VE BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ

Araştırmanın bu bölümünde H1a, H1b, H1c, H1d, H1e, H2a, H2b, H2c, H2d, H2e hipotezlerini test etmek amacıyla bağımsız örneklem T testi ve Anova testi yapılmıştır. Yapılan analizde bağımsız değişken olarak demografik özellikler bağımlı değişken olarak iş yaşam kalitesi ve örgütsel sosyalleşme ele alınmış aralarında farklılaşma olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 29: İş Yaşam Kalitesinin Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi

İş Yaşam Kalitesi	Ortalama	P değeri
Cinsiyet		,152
Kadın	3,72	
Erkek	3,93	
Medeni Durum		,538
Evli	3,91	
Bekâr	3,83	

P>0,05

Yapılan T testi sonucunda iş yaşam kalitesi cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan T testi sonucunda iş yaşam kalitesinin medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 30: Örgütsel Sosyalleşmenin Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi

Örgütsel Sosyalleşme	Ortalama	P değeri
Cinsiyet		,557
Kadın	3,87	
Erkek	3,95	
Medeni Durum		,360
Evli	3,98	
Bekâr	3,86	

P>0,05

Yapılan T testi sonucunda örgütsel sosyalleşme cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan T testi sonucunda iş yaşam kalitesinin medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 31: İş Yaşam Kalitesinin Yaş, Eğitim Düzeyi ve Engel Türü Değişkenine Göre Anova Testi

İş Yaşam Kalitesi	Kareler Toplamı	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Yaş	67,137	,537	,779	,567
Eğitim Düzeyi	66,141	,525	1,470	,215
Engel Türü	66,612	,529	1,237	,299

p>0,05

İş yaşam kalitesinin yaş, eğitim düzeyi ve engel türü gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda iş yaşam kalitesinin yaş, eğitim düzeyi ve engel türüne göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 32: Örgütsel Sosyalleşmenin Yaş, Eğitim Düzeyi ve Engel Türü Değişkenine Göre Anova Testi

Örgütsel Sosyalleşme	Kareler Toplamı	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Yaş	62,345	,499	1,382	,236
Eğitim Düzeyi	62,730	,498	1,537	,195
Engel Türü	63,360	,503	1,209	,310

p>0,05

Örgütsel sosyalleşmenin yaş, eğitim düzeyi ve engel türü gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda örgütsel sosyalleşmenin yaş, eğitim düzeyi ve engel türüne göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda hipotezler değerlendirildiğinde sonuçlar şu şekilde açıklanmaktadır.

Kabul edilen hipotezler;

- İş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisi vardır (H1),
- İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan iş ortamının örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan iş eğitimi üzerinde etkisi vardır (H2),

- İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan iş ortamının örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan iş arkadaşları desteği üzerinde etkisi vardır (H3),
- İş yaşam kalitesi alt boyutu olan iş ortamının örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan gelecek ilişkin beklentileri üzerinde etkisi vardır (H4),
- İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan sağlanan hizmetlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan iş eğitimi üzerinde etkisi vardır (H10),
- İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan sağlanan hizmetlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan iş arkadaşları desteği üzerinde etkisi vardır (H11),

Red edilen hipotezler

- İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan iş ortamının örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan örgütü anlama üzerinde etkisi vardır (H5),
- İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan çalışma koşullarının örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan iş eğitimi üzerinde etkisi vardır (H6),
- İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan çalışma koşullarının örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan iş arkadaşları desteği üzerinde etkisi vardır (H7),
- İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan çalışma koşullarının örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan gelecek beklentileri üzerinde etkisi vardır (H8),
- İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan çalışma koşullarının örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan örgütü anlama üzerinde etkisi vardır (H9),
- İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan sağlanan hizmetlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan gelecek beklentileri üzerinde etkisi vardır (H12),
- İş yaşam kalitesinin alt boyutu olan sağlanan hizmetlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan örgütü anlama üzerinde etkisi vardır (H13).

H1a, H1b, H1c, H1d, H1e, H2a, H2b, H2c, H2d, H2e hipotezleri olan demografik özelliklerin; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve engel türleri değişkenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel sosyalleşme değişkenleriyle aralarında farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla T testi ve Anova testleri yapılmış, analiz sonuçlarına göre hipotezler red edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın temel amacı engelli çalışanların iş yaşam kalitelerinin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisini belirlemektir. Araştırma kapsamında iş yaşam kalitesi ve alt boyutları, örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları ile demografik özellikleri de incelenmiştir. Bu çalışmada öncelikle iş yaşam kalitesi örgütsel sosyalleşme ve engellilik kavramı hakkında bilgiler verilip literatür kısmı oluşturulmuştur. Ardından araştırma kısmı oluşturulmuştur. Araştırma kısmında araştırmanın hipotezleri, modeli, sınırlılıkları gibi konularda araştırma kısmı hakkında bilgi vermeye çalışılmıştır. Verilerin analizi hakkında geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin demografik özellikleri ve engel türleri hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmaya katılan engelli bireylerin %74,8'i erkeklerden oluşmaktadır. Demografik verilerin analizi sonucunda araştırmaya katılım gösteren engelli bireylerin %32,8'i 40 yaş üzeri ve evli bireylerden oluştuğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin engel türlerinden bedensel/ortopedik ve süregelen hastalık engel türlerinin çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Engelli bireylerin çalıştığı kuruma göre pozisyonlarının farklılık gösterdiği görülmüştür. Kamu kurumlarında çalışan engelli bireylerin diğer çalışan pozisyonlarına göre farklılık göstermediği çalışma sonucunda ifade edilebilir. Özel kurumlarda çalışan engelli bireylerin ise işletme departmanlarına, engelli bireylerin engel türleri göz önüne alınarak yerleştirildiği söylenilebilir. İşletmelerin üretim amaçlı departmanlarında engelli bireylerin zorlanması göz alınarak yerleştirildiği söylenilebilir. Engelli bireylerin istihdam edilmesi devlet tarafından çıkarılan kanun ve yasalarla desteklenmektedir.

İş yaşam kalitesinin boyutları incelendiğinde katılımcıların çalışma koşulları boyutunun ($\bar{X}=4,06$), iş ortamı ($\bar{X}=3,97$) ve sağlanan hizmetler ($\bar{X}=3,64$) boyutlarına göre dağılımının yüksek olduğu tespit edilmiştir. İfade olarak incelendiğinde ise en yüksek ortalamaya sahip ifadenin sağlanan hizmetler alt boyutuna ait "İşteki çalışma saatleri ve mesai uygulamalarınızdan memnun musunuz?" ($\bar{X}=4,21$) ifadesi ve en düşük ortalamaya sahip ifadenin ise çalışma koşulları alt boyutundan "Sağlanan yemek hizmetinden memnun musunuz?" ($\bar{X}=3,51$) ifadesidir. Örgütsel sosyalleşme boyutları incelendiğinde ise katılımcıların örgütü anlam boyutunun ($\bar{X}=4,26$), iş eğitimi ($\bar{X}=3,43$), iş arkadaşları desteği ($\bar{X}=4,24$) ve geleceğe ilişkin beklentiler ($\bar{X}=3,86$) boyutlarına göre

dağılımlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İfade bakımından incelendiğinde ise en yüksek ortalamaya sahip ifadenin örgütü anlama alt boyutuna ait “Bu kurumdaki görevlerimi tamamen biliyorum” ($\bar{X}=4,35$) ifadesi ve en düşük ortalamaya sahip ifadenin ise iş eğitimi alt boyutundan “Bu şirket, çalışanlarının iş becerilerini geliştirmek için mükemmel eğitimler sunmaktadır. ” ($\bar{X}=3,38$) ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Değişkenlerin birbirleriyle ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre iş yaşam kalitesi ile iş yaşam kalitesi boyutu olan iş ortamı boyutu arasında en yüksek ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. En düşük ilişki ise iş yaşam kalitesi alt boyutu olan çalışma koşulları ile örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan örgütü anlama arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş yaşam kalitesi ve örgütsel sosyalleşme boyutları tek tek incelendiğinde her biri arasında yüksek bir pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan korelasyon analizlerinin ardından oluşturulan araştırma hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonucunda iş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisi vardır (H1), iş yaşam kalitesinin alt boyutu olan iş ortamının örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan iş eğitimi üzerinde etkisi vardır (H2), iş yaşam kalitesinin alt boyutu olan iş ortamının örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan iş arkadaşları desteği üzerinde etkisi vardır (H3), iş yaşam kalitesi alt boyutu olan iş ortamının örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan gelecek ilişkin beklentileri üzerinde etkisi vardır (H4), iş yaşam kalitesinin alt boyutu olan sağlanan hizmetlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan iş eğitimi üzerinde etkisi vardır (H10), iş yaşam kalitesinin alt boyutu olan sağlanan hizmetlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan iş arkadaşları desteği üzerinde etkisi vardır (H11) hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçların Aba'nın (2009) yaptığı çalışma ile karşılaştırılmış ve belli oranda örtüştüğü tespit edilmiştir. Aba (2009) çalışmasında iş yaşam kalitesi alt boyutu olan iş ortamının diğer değişken üzerinde etkisini tespit etmiştir. Yapılan çalışma olan iş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisinin olduğu ve iş ortamı alt boyutunun örgütsel sosyalleşme boyutları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Turan (2014) yaptığı çalışma sonucunda iş yaşam kalitesinin bazı demografik değişkenler ile farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma yapılan araştırma ile örtüşmektedir. Yapılan çalışmada iş yaşam kalitesi ile

demografik değişkenler farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca demografik özelliklerin iş yaşam kalitesi değişkeni ile farklılaşmadığı sonucu Ünlü'nün (2015) yaptığı çalışma ile de örtüşmekte ve sonuç desteklenmektedir.

Saruhan'nın (2017) yaptığı çalışma sonucunda örgütsel sosyalleşme ile demografik özelliklerin farklılaştığı görülmektedir. Bu çalışma yapılan araştırma ile örtüşmemektedir. Bunun nedeni ise yapılan çalışmanın yapıldığı zaman ve örneklemden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Örgütsel sosyalleşme ile ilgili çalışmalar incelendiğinde yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmediği söylenebilir. Bu duruma sebep olarak ise örgütsel sosyalleşme ile iş yaşam kalitesi değişkeni daha önce birlikte ele alınmaması gösterilebilir. Ayrıca çalışmadan elde edilen bulguların diğer çalışmalara göre farklılık göstermesi, araştırmanın yapıldığı zaman, yerleşim yeri ve sosyal kültürel farklılıklar, araştırmanın engelli bireyler üzerinde yapılması gibi etkenlerden kaynaklı olabileceği de düşünülmektedir. Engelli bireyler ile ilgili çalışmalar incelendiğinde çoğu çalışma, engelli bireylerin sorunlarını ele almaktadır. Bu çalışma engelli bireylerin iş yaşam kalitelerinin örgütsel sosyalleşme etkisiyle artırılması amacıyla yapılmıştır.

Elde edilen sonuçlar çerçevesinde çeşitli öneriler sunulabilir. İş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırmaların bulunamaması, bu çalışmaların farklı örneklemler üzerinde çalışma imkânı sunabilmektedir. Yapılan çalışmanın engelli çalışanlar üzerinde yapılması engelli bireylerin iş yaşamları ile ilgili çeşitli sorunlarına ilişkin farklı araştırmalar ile literatüre katkı sağlanabilmesi öne sürülebilir. Ayrıca engelli çalışanlar ile yapılan araştırmaların literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşmeyi etkilemesi, iş yaşam kalitesi ve örgütsel sosyalleşme için başka çalışma alanları da açtığı düşünülmekte ve farklı konularla bağdaştırılıp literatüre katkı sağlanabilmesi önerilmektedir. Araştırmanın kamu ve özel kurumlarda yapılmasından kaynaklı engelli bireylere yönelik çalışma düzenleri ve çalışma alanları ile farklı araştırmalara konu olmaları önerilebilir. Engelli bireyler iş yaşamlarında diğer çalışanlarda ayrı bir şekilde konumlandırılmaları ve kendilerinin ayrıştırıldığını düşünmeleri engellenebilir. İşletme içerisinde ki her çalışanın eğitim ve seminerlere katılımları teşvik edilmelidir. İş koşulları göz önüne alınıp engelli bireylere uygun işlere yerleştirilmelerinde daha özenli davranılabilir.

KAYNAKÇA

- Aba, G., (2009), “İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı, (2019), “Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirilmesi Hakkında Yönetmelik”, *Resmi Gazete*, S.30692.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (2019), *Engelliler için Bilgilendirme Rehberi*.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (2019), *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*.
- Akbulut, G., (2010), “Türkiye’de Kaplıca Turizmi ve Sorunları” *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.9, N.1, (35-54).
- Akın, M., (2008), “Örgütsel Destek Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.25, (141-170).
- Altan, Ö. Z., (2007), *Sosyal Politika*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Araza, A.- Aslan, G.- Bulut, Ç., (2013), “Örgütsel Sosyalleşme: Bir Literatür Taraması”, *Journal of Yasar University*, C.8, S.32, (5556-5582).
- Aytaç, T. vd., (2014), *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar Uygulamalar ve Sorunlar*, Anı Yayıncılık, Editörler: Elma, C. , Demir, K. , Ankara.
- Balcı, A., (2003), *Örgütsel Sosyalleşme*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, A., (2014), *Örgütsel Gelişme*, Pegem Akademi, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Ankara.
- Beh, L. S., (2011), “Challenges of Quality of Work Life: Evidences and Implications in Developed and Developing Countries” 29th International Labour Process Conference, Leeds, 5-7 April.
- Biber, A. ve Ertük, K.Ö., (2013), “Örgütsel Sosyalleşme ve Halka İlişkiler”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.23, S.1, (181-189).

- Birleşmiş Milletler, *Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin Türkçe Tam Metni*, <https://www.engelsizerisim.com/detay/bm-engelli-haklari-sozlesmesinin-turkce-tam-metni/> , (06.05.2008).
- Blau, G., (1988), “An Investigation of the Apprenticeship Organizational Socialization Strategy”. *Journal of Vocational Behavior*, C. 32, (176-195).
- Burcu, E., (2007), *Türkiye’de Özürlü Birey Olma: Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Can, A., (2014), *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Pegem Akademi, Ankara.
- Cansaran, D. ve Yılmaz, F., (2016), “Belediye Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşmeye İlişkin Görüşleri: Amasya İl ve İlçe Belediyeleri Örneği”, *Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, C.8, S.4, (44-54).
- Chisholm, R. F., (1983), “Quality of Working Life: Critical Issue for the 80s”, *Public Productivity Review*, V.7, N.1 (10-25).
- Coleman, D., (2000), “Assisted Suicide and Disability” , *Human Rights: Journal of the Section of Individual Rights and Responsibilities*, C.27, S.1, (1-11).
- Çalık, C., (2006), “ Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, C.14, N.1, (1-10).
- Çalık, T., (2003), “İş Görenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme)”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, C.1, S.2, (163-177).
- Çelik, V., (2000), *Okul Kültürü ve Yönetimi*, Pegem yayıncılık, Ankara.
- Çelik, V., (1998), “Alan Dışından Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Süreci”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, C.4, S.2, (1-18).
- Çerik, Ş. ve Bozkurt, S., (2010), “Çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.35, (77-97).

- Çoruk, A.- Tutkun, T.- Genç, S.Z., (2016), “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının İncelenmesi”, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.18, S.1, (343-358).
- Demir M., (2011), “İş görenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının işte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C.11 S.3, (453-464).
- Demirbilek, T., (2009), “Örgütsel Sosyalleşmede İşe Alıştırma Eğitiminin Yeri ve Önemi”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C.9, S.18, (353-374).
- Demirbilek, S. ve Türkan, Ö. U., (2008), “Çalışma Yaşamı Kalitesi Artırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.10 S.1, (48-67).
- Demirci, U., (2018), “Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisine Eğitimin Etkisi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Doğan, S., (1997), “İnsan Kaynakları Potansiyelini Artırmada İşletmeleri Etkinliğe Götüren Yol: Örgüt Kültürü”, *Amme İdaresi Dergisi*, C.30, S.4, (53-74).
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007), “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.29, (37-61).
- Dessler, G., (2019), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Palme Yayınevi, Ankara.
- Efil, İ., (2010), *İşletme Organizasyonu ve Ekip Yönetimi*, Dora Yayınları, Bursa.
- Eğimli, A. T., (2009), “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.23, S.3, (35-52).
- Ergün, E. ve Taşgit, Y.E., (2011), “Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Sosyalleşme Çıktıları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Aralık, S. 31, (97-112).

- Erdem, M., (2014), “The Level of Quality of Work Life to Predict Work Alienation”, *Educational Sciences*, 14(2), (534-544).
- Erdem M., (2010), “Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, C.16 S.4, (511-536).
- Erdil, O.- Keskin, H.- İmamoğlu, Z. S.- Erat, S., (2004), “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.5, S.1, (17-26).
- Erdoğan, U., (2012), “İlköğretim Okullarının Bürokratik Yapıları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki (Malatya İli Örneği)”, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Eren, A., (2010), “Engellilerin İş yerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekleri Üzerine Bir Araştırma”, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Eren, E., (2014), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım A.Ş. , İstanbul.
- Etzioni, A., (1975), “A Comparative Analysis of Complex Organizations on Power, Involvement, and Their Correlates”, New York, The Free Press.
- Foster, D. and Fosh, P., (2010), “Negotiating ‘Difference’: Representing Disabled Employees in the British Workplace”, *An International Journal of Employment Relations*, V.48, I.3, (560-582).
- Gencer, M., (2018), “Güç Merkezi Oluşturma Oyunlarının Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sosyalleşmeye Etkisi”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Genç, Y. ve Çat, G., (2013), “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi” *Akademik İncelemeleri Dergisi*, C.8, S.1, (363-393).
- George, D. and Mallery, M., (2010), “SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference”, Person, Boston.
- Gürbüz, S., (2017), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Gürbüz, S. ve Yüksel, M., (2008), “Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş performansı, İş tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.9, S.2, (174-190).
- Hashim, H.- Ishak, N.A.- Hilmi, Z.G., (2015), “Influence of Organizational Climate on Disabled Job Embeddedness”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, V. 202, (242-251).
- Heffron, F., (1989), *Organization Theory & Public Organizations*, Prentice-Hall.
- Hüseyinli, N.- Göçmen, S.- Nasibov, D., (2017), “Çalışma Hayatında Engelli Haklarına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Engellilerin Haklarına İlişkin Farkındalıklar”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C.6, S.6, (138-152).
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U., (2010), “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.24, S.4, (195-216).
- Islam, R. ve Patwary, A. K., (2013), “Factors Influencing to the Policy and Strategies Used to Disabled Employment in Hospitality Industry”, *American-Eurasian Network for Scientific Information*.
- Jones, G.R., (1986). “Socialization Tactics, Self-Efficacy and Newcomers Adjustments to Organizations”, *Academy of Management Journal*, C.29, S.2, (262-279).
- Kandula, S. R., (2012), *Human Resource Management in Practice: With 300 Models, Techniques and Tools*, PHI Learning Private Limited, New Delhi.
- Karagöz, Ş., (2018), “Presenteeism’in Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisini İrdelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması” Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Kartal, S., (2007), *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*, Maya Akademi Yayın Dağıtım Eğitim Danışmanlık, Ankara.
- Kartal, S., (2003), “İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara İli Örneği)”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

- Kartal, Y., (2018), “Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma”, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz, D., (2013), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmeleri Üzerine Yordamsal Bir Analiz”, *İlköğretim Online*, C.12, S.4, (1041-1055).
- Khalil, M. I., (2017), “Sağlık Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi: Gaziantep Örneği” Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Koştaş, M., (1987), “Sosyalleşme (Socialisation)”, *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (329-334).
- Kozlowski, J. S. and Bell, S. B., (2001), *Work Groups and Teams in Organizations*, Cornell University ILR School.
- Körelçiner H., (2018), X ve Y Kuşağı Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Kuşdemir, Y., (2005). “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Becerileri (Kırıkkale İli Örneği)”, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Laker, D. R. and Steffy, B. D., (1995), “The Impact of Alternative Socialization Tactics on Self-Managing Behavior and Organizational Commitment”, *Journal of Social Behavior and Personality*, S.10, (645- 660).
- Lokanadha, R. M. and Mohan, R. P., (2010), “Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions, *Asian Journal of Management Research*, 1 (2), (827-839).
- Louis, M. R., (1980), “Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings”, *Administrative Science Quarterly*, C.25, (226–251).

- Lowe, G. S., (2000), *The Quality of Work Life: A People-Centred Agenda*, Oxford University Press, ABD.
- Mamedu, O.P., (2016), “Quality of Work-life and University Goal Attainment Perception by Academic Staff in the South-south Geo-political Zone of Nigeria”, *American Journal of Educational Research*, V. 4, N.20, (1323-1336).
- Mao, H. - Liu, X. - Ge, H., (2008), “Evading Tactics of Psychological Contract Violations”, *Asian Social Science*, C.4, V.1, (26-29).
- Markham, L. G., (2009), “Quality of Work Life As Predictor of Employees Mental Health”, University of the Free State, Doktora Tezi, Bloemfontein.
- Memduhoğlu, H. B., (2008), “Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci” *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.5, S.2, (137-153).
- Meşhur, H.F.A., (2004). <https://www.onceokuloncesi.com/makale-arastirma-ve-bilimsel-yazilar/engelli-calisma-yasamina-katilma-geregi-uygulann-istihdam-politikalri-degerlendirmesi-25657.html> .
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2012), “Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği”, *Resmi Gazete*, S. 28296, (1-12).
- Morton, H. C., (1977), “A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life,” *Monthly Labor Review*, V.100, N.10, (64–65).
- Morrison, E.W., (2002), “Newcomers’relationship: The Role of Social Network Ties During Socialization”, *Academy of Management Journal*, C.45, S.6, (1149-1160).
- Nasibov, D., (2017), “Çalışma Yaşamında Engelli Kadın Olmak: Alanya Örneği”, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Okumuş, E., (2014), “Din ve Sosyalleşme”, *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, C.9, S.11, (429-454).

- Oomens, S. – Geurts, S.- Scheepers, P., (2007), “Combining Work and Family in the Netherlands: Blessing or Burden for One's Mental Health?”, *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, (369–384).
- Orhan, S., (2013), “Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları(Durum Analizi ve Önerileri)”, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları*, S.35.
- Orpen, C., (1981), “The Conceptualization of Quality of Working Life”, *Perspectives in Industrial Psychology*, 7 (2), (1-21).
- Öğretir, M., (2013), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Ören, K. ve Yüksel, H., (2012). “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı” *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.1, S.1, (34-59).
- Özbulut, M. ve Sayar, Ö. Ö., (2009), “Bir Sosyal Dışlanma Fotoğrafı: Engelli Bireylerin Toplumla Bütünleştirilmesine Yönelik Tespit, Bilgilendirme ve Veri Tabanı Oluşturma Çalışması (Özveri-Malatya) Projesi Sonuçlar”, *Aile ve Toplum Yıl*, C.5, S.17, (59-76).
- Öz, C. S. ve Orhan, S., (2012), “ Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme” *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.3, S.2, (36-48).
- Özdemir, T.Y. ve Orhan, M., (2018), “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel Sosyalleşme Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, C.48, S.48, (73-90).
- Özden, B., (2018), “Çalışan Kadınlarda Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Sosyalleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Özkan, Z., (2019), “Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Özkan, Y., (2004), “Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinin Görevlerine İlişkin Algıları”, Ankara Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Öztürk, M., (2011), *Türkiye’de Engelli Gerçeği*, Müsiad Cep Kitapları, İstanbul.
- Öztürk, M., (2013), *Hayata Renk Katanlar*, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Yayınları, Ağrı.
- Parvar, M. R. F. - Allameh, S. M. - Ansari, R., (2013), “Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company)”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, V.3, N.10, (135-144).
- Pelit, E. ve Kahyaoğlu, M., (2015), “Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin İş görenlerin Kariyer Planlanmaları Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.11, S.2, (99-119).
- Piccini, V. C. and Tolfo, S. R., (1998), “The Best Companies to Work in Brazil and Quality of Working Life: Disjunctions Between Theory and Practise” <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.197.6839&rep=rep1&type=pdf>
- Polat, S. ve Aktop, E., (2010), “Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi”, *Akademik Bakış Dergisi*, S.22, (1-20).
- Prajapati, D.R., (2014), “Quality of Working Life of Workers in Foundry Industries: A Literature Review”, *International Journal of Management, IT and Engineering*, V.4, I.11,(20-38).
- Raisinghani, M. S. - Ette, H. - Pierce, R. - Cannon, G. - Daripaly, P., (2005), “Six Sigma: Concepts, Tools, and Applications”, *Industrial Management & Data Systems*, 105 (4), (491-505).
- Rani, R.- Kumar, N. - Rastogi, R. - Garg, P., (2012), “Quality of Work Life: Predictor of Psychological Wellbeing of Police Employees”, *Indian Journal of Positive Psychology*, 3 (4), (356-364).

- Robbins, S. P., (1989), *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. - Decenzo, D. A. - Coulter, M., (2013), *Yönetimin Esasları*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Robbins, S.P. - Decenzo, D.A. - Coulter, M., (2013), *Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications*, Prentice Hall.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A., (2013), *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Saks, A. M. and Ashforth, B. E., (1997), “Socialization Tactics and Newcomer Information Acquisition”, *International Journal of Selection and Assessment*, V.5, N.1, (48-61).
- Saraji, G.N. and Dargahi, H., (2006), “ Study of Quality of Work Life (QWL)”, *Iranian J Publ Healty*, V.35, N.4, (8-14).
- Saruhan, S., (2017), “Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi”, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Schein, E.H., (2004), “Organizational Culture and Leadership”, 3. Edition, Jossey-Bass, San Francisco.
- Scully, J. A. - Kirkpatrick, S. A. - Locke, E. A., (1995), “Locus of Knowledge as a Determination of the Effects of Participation on Performance, Affect, and Perceptions”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, V.61, N.3, (276-288).
- Seyyar, A., (2000), “Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi”, *Kamu İş*, C.6, S.1, (1-13).
- Shawabkeh, K. M. and Hijjawi, G. S., (2018),” Impact of Quality of Work-Life (QWL) on Organizational Performance: An Empirical Study in the Private Jordanian Universities”, *Asian Social Science*, V.14, N.6, (145-156).
- Soysal, F., (2014), *Kalite Kavramı Nedir?* , <https://obilir.com/kalite-kavrami-nedir/> .
- Sökmen, A., (2007), “Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde İş Görenlerin Yöneticilerine Dönük Algıları: Ankara’daki Otel İşletmelerinde Bir Değerlendirme”, *Anatolia: Turizm İşletmeleri Dergisi*, C.12, S.2, (170-182).

- Srivastava, S. and Kanpur, R., (2014), “A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It’s Implications” *IOSR Journal of Business and Management*, V.16, I.3,(54-59).
- Şahan, E. C., (2018), “Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar”, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Şahin, A., (2003), “Yöneticilerin İş Tatmini Ve Memnuniyeti”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S.5, (137-157).
- Şentürk, F. K., (2015), “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve İş arkadaşı Desteğinin İş Gören Performansı Üzerine Etkiler: AVM Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C.7, S.2, (195-206).
- Van Maanen, J. and Schein, E. H., (1979), *Toward a Theory of Organizational Socialization*, (Ed. B. M. Staw), *Research in Organizational Behavior*, CT: JAI Press, Greenwich, (209-264).
- Taormina, R. J., (1994).“The Organizational Socialization Inventory”, *International Journal of Selection and Assessment*, V.2, (133–145).
- Taormina, J. R., (1997), “Organizational Socialization: a Multidomain, Continuous Process Model”, *International Journal of Selection and Assessment*, C.5, V.1, (29-47).
- Taşlıyan, M.- Engizek, H.- Gül, N., (2017), “Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma”, *Türk Bilim Araştırma Vakfı*, C.10, S.2, (111-125).
- Türkiye Dil Kurumu Sözlükleri, www.tdk.gov.tr .
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, (2018), “Engelli İstihdamı”, *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını*, C.56, S.6, (1-67).
- Tütüncü, Ö., (2008), “ SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.10, S.2, (169-199).

- Tierney, W. G., (1997), "Organizational Socialization in Higher Education, *The Journal of Higher Education*, V.68, I.1, (1-16).
- Toplu, A., (2009), "Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye'de Özürlü İstihdamı", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Trowler, P. ve Knight, P., (1999), "Organizational Socialization and Induction in Universities: Reconceptualizing Theory and Practice", *Higher Education*, C.37, S.2, (177- 195).
- Uğurlu, Z.- Kıral, E.- Aksoy, İ.G., (2011), "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Sosyalleşmesinde Kullandıkları Örgütsel Sosyalleşme Strateji ve Taktikleri", *2 nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, C.27, S.29, (706-719).
- Uşan, M. F., (1998), "İş Hukukunda Engelli İstihdam Yöntemleri", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.6, S.1-2, (851-883).
- Walton, R.E., (1973), "Quality of Working Life: What Is This?", *Sloan Management Review*, 15(1), (11-21).
- Warr, P. – Jonh, C.- Wall, T., (1979), "Scales for the Measurement of Some Workattitudes and Aspects of Psychological Well-Being", *Journal of Occupational Psychology*,52, (129-148).
- WHO, (1980), "International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps , *Genava: World Health Organisation*, S.28.
- Wyatt, T. A. & Wah, C. Y., (2001), "Perceptions of QWL: A study of singaporean employees development", *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(2), (59-76).
- Yıldız, S. M., (2013), "Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, C.13, S.3, (317-324).
- Yalçın, S.- Yıldırım, İ. – Akan, D., (2016), "Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi", *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.18, S.1, (205-224).

Yüksel, İ., (2004), “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.5, S.1, (47-58).

Zengin, A. A., (2018), “Algılanan Liderlik Stilinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: X ve Y Kuşakları Arası Karşılaştırma”, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Zonana, M., (2011), “İş Stresinin İş Görenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

1 Temmuz 2005 Tarih ve 5378 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan, “Özürümler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”.

10 Haziran 2003 Tarih ve 4857 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan, “ İş Kanun”

EK 1. ANKET FORMU

Sayın Katılımcı, aşağıda bulunan anket formu engelli çalışanların iş yaşam kalitesinin örgütsel sosyalleşmesine yönelik etkisini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Size sorulan soruları yanıtlarken kişisel görüşlerinizi ve mesleki tecrübelerinizi dikkate alarak cevaplandırmanız önem taşımaktadır. Sonuçlar doğru veya yanlış olarak değerlendirilmeyecek, cevaplarınız gizli tutulacaktır. Bu araştırmaya ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz *hassasiyet* için teşekkürler.

Doç. Dr. Hüseyin iek
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Öğretim Üyesi

Merve Nacak
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Demografik Bilgiler

Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

Medeni durum: Evli () Bekar ()

Yaş: 21-23 () 24-27 () 28-31 () 32-35 () 36-39 () 40 ve üzeri ()

Eğitim durumu: İlköğretim () Ortaöğretim () Ön lisans () Lisans () Y.Lisans/Doktora ()

Bu kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız: 1-3 () 4-7 () 8-11 () 12-15 () 16-19 () 20 ve üzeri ()

Bu kurumdaki pozisyonunuz:

Hangi departmanda çalışıyorsunuz:

Belirlenen engellilik düzeyiniz nedir? %: 0-20 () 20-40 () 40-60 () 60-80 () 80 ve üzeri ()

Engel türünüz nedir? :

2. İş Yaşam Kalitesi	Kesinlikle Hayır	Hayır	Orta Düzeyde	Evet	Kesinlikle Evet
1. Genel olarak şimdiki kurumda çalışmaktan memnun musunuz?	1	2	3	4	5
2. Yapmakta olduğum işin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
3. Mevcut işiniz nedeniyle toplumda duyduğunuz saygınlıktan memnun musunuz?	1	2	3	4	5
4. Yetki ve sorumluluklarımın dengede olmasından memnun musunuz?	1	2	3	4	5
5. Kurum hedefleri ile kişisel hedefleriniz arasındaki uyumdan memnun musunuz?	1	2	3	4	5
6. İşinizde kendinizi ifade etme ve geliştirme olanaklarından memnun musunuz?	1	2	3	4	5
7. Yaptığımız işin beklentilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
8. İşteki çalışma saatleri ve mesai uygulamalarınızdan memnun musunuz?	1	2	3	4	5
9. Kurumdaki izin uygulamalarından memnun musunuz?	1	2	3	4	5
10. Kurumdaki fiziki çalışma uygulamalarından memnun musunuz?	1	2	3	4	5
11. İş ortamınızda ki sosyal faaliyetlerin yeterliliğinden memnun musunuz?	1	2	3	4	5
12. Örgütsel gelişim ve değişim konusunda yapılan çalışmalardan memnun musunuz?	1	2	3	4	5
13. Sağlanan yemek hizmetinden memnun musunuz?	1	2	3	4	5
14. Haberleşme ve ulaşım olanaklarından memnun musunuz?	1	2	3	4	5
15. Sosyal olanaklar ve faaliyetlerden memnun musunuz?	1	2	3	4	5

	Kesinlikle Hayır	Hayır	Orta Düzeyde	Evet	Kesinlikle Evet
3. Örgütsel Sosyalleşme					
1. Bu kurumda işime yönelik mükemmel bir eğitim aldım.	1	2	3	4	5
2. Bu kurumda işleri nasıl yapacağımı çok iyi biliyorum.	1	2	3	4	5
3. Diğer çalışanlar çeşitli şekillerde işimde yardımcı oldular.	1	2	3	4	5
4. Bu kurumda iyi bir kariyer yapmak için pek çok şans ve fırsat var.	1	2	3	4	5
5. Bu şirkette aldığım eğitim, işimi çok iyi yapmamı sağladı.	1	2	3	4	5
6. Bu kurumdaki görevlerimi tamamen biliyorum.	1	2	3	4	5
7. İş arkadaşlarım genellikle yardım eder ve önerilerini benimle paylaşırlar.	1	2	3	4	5
8. Bu kurumda sunulan ödüllerden memnunum.	1	2	3	4	5
9. Bu şirket, çalışanlarının iş becerilerini geliştirmek için mükemmel eğitimler sunmaktadır.	1	2	3	4	5
10. Bu örgütün hedefleri oldukça net ve açık bir şekilde belirlenmiştir.	1	2	3	4	5
11. İş arkadaşlarımdan büyük bir çoğunluğu beni bu kurumun bir üyesi olarak kabul etmiştir.	1	2	3	4	5
12. Bu örgütte terfi için sunulan fırsatlar hemen hemen herkes için geçerlidir.	1	2	3	4	5
13. Amirim tarafından verilen talimatlar, işimi daha iyi yapmama yardımcı olmuştur.	1	2	3	4	5
14. Bu kurumun nasıl işlediği konusunda iyi bir bilgi birikimine sahibim.	1	2	3	4	5
15. İş arkadaşlarım, kuruma uyum sağlamam için büyük bir ilgi göstererek bana yardımcı oldular.	1	2	3	4	5
16. Bu şirkette, terfi ile ilgili beklentilerimi kolayca öğörebiliyorum.	1	2	3	4	5
17. Bu kurum çalışanlarına, çok etkili bir eğitim vermektedir.	1	2	3	4	5
18. Bu kurumun hedefleri, hemen hemen bütün çalışanlar tarafından anlaşılmalıdır.	1	2	3	4	5
19. Bu kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkilerim çok iyidir.	1	2	3	4	5
20. Bu kurumun beni uzun yıllar istihdam edeceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Araştırmaya katılım gösterdiğiniz için teşekkürler...

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı : Merve NACAĞ

Medeni Hali : Bekâr

Eğitim Durumu :

Yüksek Lisans Öğrenimi : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi – Sosyal
Bilimler Enstitüsü – İşletme Anabilim Dalı Tezli
Yüksek Lisans

Lisans Öğrenimi : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi – İşletme

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi : İngilizce / Orta

İş Denevimi :

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar :