



T.C.

**LOKMAN HEKİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ENGELLİ ÇALIŞANLARDA ALGILANAN ÖRGÜTSEL
DESTEK, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME,
ÖRGÜTSEL GÜVEN DEĞERLENDİRİLMESİ: ANKARA İLİNDE
HASTANELERDE BİR UYGULAMA**

Ülkü TÜRKUĞUR

MAYIS, 2024

T.C.
LOKMAN HEKİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ENGELLİ ÇALIŞANLARDA ALGILANAN ÖRGÜTSEL
DESTEK, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME,
ÖRGÜTSEL GÜVEN DEĞERLENDİRMESİ. ANKARA İLİNDE
HASTANELERDE BİR UYGULAMA**

Ülkü TÜRKUĞUR

Danışman
Doç. Dr. Mevlüt KARADAĞ

MAYIS, 2024

ONAY

Tez Başlığı: **Engelli Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven Değerlendirmesi. Ankara İlinde Hastanelerde Bir Uygulama**

Tezi Hazırlayan: **Ülkü TÜRKUĞUR**

Tez Savunma Tarihi: **08/05/2024**

Üye (Jüri Başkanı): Prof.Dr. İsmet ŞAHİN

Eczane Hizmetleri Programı, Eczane Hizmetleri Bölümü, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Lokman Hekim Üniversitesi

Bu tez, tarafımdan incelenmiş ve yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.

Üye: Prof.Dr. Oğuz IŞIK

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Sağlık Yönetimi Bölümü, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Hacettepe Üniversitesi

Bu tez, tarafımdan incelenmiş ve yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.

Üye (Danışman): Doç. Dr. Mevlüt KARADAĞ

Eczane Hizmetleri Programı, Eczane Hizmetleri Bölümü, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Lokman Hekim Üniversitesi

Bu tez, tarafımdan incelenmiş ve yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Sulhiye YILDIZ

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Lokman Hekim Üniversitesi'ne verdiğimi bildiririm.

Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

(X) Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir. (Bu seçenekte teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir.)

() Tezimin/Raporumun tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını istemiyorum (İç kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) (Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.)

() Tezimin/Raporumun..... tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

() Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi

.../.../2024

İmza

Ülkü TÜRKUĞUR

ETİK BEYAN

LOKMAN HEKİM ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (.../...../2024).

Ülkü TÜRKUĞUR

ÖZET

ENGELLİ ÇALIŞANLARDA ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, ÖRGÜTSEL GÜVEN DEĞERLENDİRMESİ. ANKARA İLİNDE HASTANELERDE BİR UYGULAMA

Ülkü TÜRKUĞUR

Yüksek Lisans Tezi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı Doç. Dr. Mevlüt KARADAĞ

Ankara, NİSAN 2024

Bu çalışma, Sağlık Bakanlığına bağlı ve Ankara ilindeki hastanelerde görevli engelli sağlık çalışanlarının örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven algı düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma evreni, Ankara'da bulunan toplam 37 hastanede görevli engelli sağlık çalışanlarından oluşuyor. Araştırma, uygulama izni alınan 7 eğitim ve araştırma hastanesi ile 8 devlet hastanesinde görevli toplam 316 katılımcıyla yapılmıştır.

Araştırmada, engelli sağlık çalışanlarının örgütsel destek, bağlılık, özdeşleşme ve güven algı düzeylerini belirlemek için beş bölümlü bir veri toplama formu kullanıldı. Formun birinci bölümü demografik özellikleri, ikinci bölüm Shanock ve Eisenberger'in revize ettiği Örgütsel Destek Algısı Ölçeği, üçüncü bölüm Nyhan ve Marlowe'nın geliştirdiği Örgütsel Güven Ölçeği, dördüncü bölüm Netemeyer ve diğerleri ve Hartline and Ferrell'in makalelerinden uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği, beşinci bölüm Mael ve Ashforth tarafından geliştirilen Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden oluşmaktadır.

Araştırma verileri SPSS 29 ve AMOS 24 programlarında analiz edilmiştir. Araştırma ölçeklerinin yapı geçerliliği Doğrulamalı Faktör Analizleri (DFA) ile incelenmiştir. Ölçekler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Yapısal Eşitlik Modelinde (YEM) değerlendirilmiştir. DFA ve YEM modellerinde 10000 yeniden örnekleme Bootstrap metodu kullanılmıştır. Faktör yükleri ve etki katsayıları % 95 güven aralığında verilmiştir. Ölçeklerinin güvenilirliği Cronbach alfa katsayılarıyla değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı bulgular sayı, yüzde, minimum/maksimum değerler, ortalama ve standart sapma değerleriyle verilmiştir. Verilerin normal dağılımı Shapiro Wilk testiyle incelenmiştir. Yapılan testler sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon testleriyle değerlendirilmiştir. Analizlerde $p < 0.05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Araştırma sonucunda engelli sağlık çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye güven algı düzeyleri arasında; eğitim durumlarına göre örgüte güven algı düzeyleri arasında; çalışılan hastane türüne

göre örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri arasında; kurumda çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık, ve örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri arasında; görev unvanlarına göre örgütsel güven ve örgüte güven algı düzeyleri arasında; atanılan kadroda çalışma durumlarına göre, mevcut işyerinde çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeylerine göre, işyerinde engel durumuna yönelik fiziki düzenleme yapılması ihtiyacına ilişkin değerlendirmelere göre, maaştan memnuniyet düzeylerine göre, örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven (alt boyutları dahil) algı düzeyleri arasında; iş ile ilgili engel durumuna yönelik araç gereç kullanma durumlarına göre örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye güven algı düzeyleri arasında, ve refakatçi ihtiyacına ilişkin değerlendirmelere göre yöneticiye güven algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmış ve bu farklılıklarla ilgili hipotezler kabul edilmiştir.

Araştırma sonuçlarının sağlık yöneticileri ve politika yapıcılarca engelli sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven seviyelerini artırmak amacıyla kullanılabileceği ve bilimsel araştırmalara veri sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven

ABSTRACT
**EVALUATION OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,
ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL
IDENTIFICATION, ORGANIZATIONAL TRUST IN
DISABLED EMPLOYEES AND APPLICATION OF CROSBY'S ALPHA IN
HOSPITALS IN ANKARA**

Ülkü TÜRKÜĞÜR

Master's Thesis

Health Sciences Institute

Department of Health Management

Thesis Advisor Assoc. Dr. Mevlüt KARADAĞ

Ankara, APRIL 2024

This study was conducted to determine the levels of organizational support, organizational commitment, organizational identification, and organizational trust perception among disabled healthcare workers employed in hospitals affiliated with the Ministry of Health in Ankara province.

The research population consists of disabled healthcare workers employed in a total of 37 hospitals in Ankara. The study was conducted with a total of 316 participants from 7 training and research hospitals and 8 state hospitals where permission was obtained for implementation.

The research utilized a five-part data collection form to determine the levels of organizational support, commitment, identification, and trust perception among disabled healthcare workers. The first section of the form covered demographic characteristics, the second section included the Organizational Support Perception Scale revised by Shanock and Eisenberger, the third section comprised the Organizational Trust Scale developed by Nyhan and Marlowe, the fourth section adapted the Organizational Commitment Scale from articles by Netemeyer et al. and Hartline and Ferrell, and the fifth section consisted of the Organizational Identification Scale developed by Mael and Ashforth.

The research data were analyzed using SPSS 29 and AMOS 24 programs. The construct validity of the scales was examined through Confirmatory Factor Analyses (CFA). Direct, indirect, and total effects among the scales were evaluated in Structural Equation Modeling (SEM). In both CFA and SEM models, the Bootstrap method with 10,000 resamples was employed. Factor loadings and path coefficients were provided with a 95% confidence interval. The reliability of the scales was assessed using Cronbach's alpha coefficients. Descriptive findings were presented in terms of counts, percentages, minimum/maximum values, means, and standard deviations. The normal distribution of the data was examined using the Shapiro-Wilk test, which revealed that the data did not follow a normal distribution. The relationships between variables were

evaluated using Spearman correlation tests. A significance level of $p < 0.05$ was considered statistically significant in the analyses.

The research identified statistically significant differences in the perception levels of organizational commitment, organizational identification, and trust in managers among disabled healthcare workers based on their marital status; trust in the organization based on their educational background; perception levels of organizational identification based on the type of hospital they worked in; organizational commitment and identification perception levels based on their tenure in the institution; trust in the organization and trust in managers based on their job titles; perceptions of organizational support, commitment, identification, and trust (including sub-dimensions) based on their current position in the organization, satisfaction levels with their current workplace, the need for physical adjustments due to disabilities at work, satisfaction levels with their salaries; perception levels of organizational support, organizational identification, and trust in managers based on their use of tools and equipment related to job-related disabilities, and evaluations related to the need for companionship. Hypotheses regarding these differences were accepted.

The research results suggest that they can be utilized by healthcare managers and policymakers to enhance the perceived levels of organizational support, commitment, identification, and trust among disabled healthcare workers. Additionally, the findings can contribute to scientific research by providing valuable data.

Keywords: Disability, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Organizational Identification, Organizational Trust.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisansa başladığım andan itibaren emeğini, bilgisini, mesleki tecrübesini benden hiç esirgemeyen ve bana gösterdiği büyük sabrı için sayın hocam Doç. Dr. Mevlüt KARADAĞ’a,

Bölüm başkanımız Prof. Dr. İsmet ŞAHİN’e,

Eğitim hayatımın her döneminde katkısı olan abim ve hocam Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Çetin YİĞİT’e,

Yüksek lisansımı yaparken beni destekleyen dostlarıma ve arkadaşlarıma,

Beni hiç yalnız bırakmayan ve her zaman tam destek veren canım aileme, babam Hüseyin Hüsnü Türkuğur’a, annem Ayhan Türkuğur’a, kardeşlerim Sevgi Gamze Türkuğur Köse’ye, Emrah Köse’ye, Gökhan Aygün’e, Güzide Aygün’e, yeğenlerim Tuana Deniz, Işıl Umay, Selin ve Göktuğ’a sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ONAY	II
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	III
ETİK BEYAN	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT	VII
TEŞEKKÜR	IX
İÇİNDEKİLER	X
TABLolar LİSTESİ.....	XV
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XVII
KISALTMALAR LİSTESİ	XVIII
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	2
1.2. Araştırmanın Önemi	2
1.3. Problem Cümlesi	3
1.4. Çalışmanın Hipotezleri.....	3
1.5. Varsayımlar.....	9
1.6. Sınırlılıklar.....	9
1.7. Araştırma Planı	9
2. GENEL BİLGİLER.....	10
2.1. Engellilik Kavramı, Nedenleri ve Türleri.....	10
2.1.1. Engellilik Kavramı	10
2.1.1.1.Engellilik ile İlgili Tanımlar	12
2.1.2. Engellilik Nedenleri	13
2.1.3. Engellilik Türleri	15
2.1.3.1. Fiziksel Engellilik.....	16
2.1.3.2. Zihinsel Engellilik	19
2.1.3.3. Ruhsal ve Duygusal Engelliler	22
2. 2. Dünya’da ve Türkiye’de Engelli Hakları ve Tarihsel Gelişim	23
2. 2. 1. Dünya’da Engelli Bireylerin Hakları ve Tarihsel Gelişimi	25

2. 2. 2. Türkiye’de Engelli Haklarının Tarihsel Gelişimi	28
2.3. Engelli Birey İstihdamı ve İstihdam Yöntemleri.....	32
2.3.1. Türkiye’de Engelli Bireylerin İstihdamı ile İlgili Mevzuatlar	32
2.3.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	33
2.3.1.2. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun.....	34
2.3.1.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	35
2.3.1.4. 4857 Sayılı İş Kanunu	35
2.4. Türkiye’de Engelli İstihdamı ve İstihdam Yöntemleri.....	38
2.4.1. Kota Yöntemi	38
2.4.2. Korumalı İş Yeri	43
2.4.3. Uzaktan Çalışma Yöntemi.....	45
2.4.4. Kooperatif Çalışma Yöntemi.....	47
2.4.5. Kişisel Çalışma Yöntemi	48
2.4.6. Seçilmiş İş Yöntemi.....	49
2.4.7. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı	50
2.5. Türkiye’deki Engelli Bireylerle İlgili İstatistikler	50
2.6. Algılanan Örgütsel Destek.....	53
2.6.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı.....	53
2.6.2. Algılanan Örgütsel Destek Kuramları	54
2.6.2.1. Sosyal Mübadele (Değişim) Kuramı	55
2.6.2.2. Karşılıklı İlişki Kuramı.....	55
2.6.2.3. Örgütsel Destek Kuramı	56
2.6.2.3 Lider-Üye Değişimi Kuramı.....	56
2.6.2.4. ERG Kuramı.....	56
2.6.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri	57
2.6.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi.....	58
2.6.5. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	60
2.6.5.1 Kişisel Faktörler	60
2.6.5.2. Örgütsel Faktörler.....	60
2.6.5.2.1. İnsan Kaynakları Uygulamaları.....	60
2.6.5.2.2. Örgütsel Adalet.....	61
2.6.5.2.3. Yönetici Desteği	62
2.6.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	62

2.7. Örgütsel Bağlılık	64
2.7.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	65
2.7.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmalar	66
2.7.2.1. Etzioni'nin Yaptığı Sınıflandırma.....	66
2.7.2.2. Wiener'in Yaptığı Sınıflandırma	67
2.7.2.3. Allen ve Meyer'in Yaptığı Sınıflandırma	67
2.7.2.4. O'Reilly ve Chatman'nın Yaptığı Sınıflandırma	68
2.7.2.5. Penley ve Gould'un Yaptığı Sınıflandırma.....	68
2.7.2.6. Katz ve Kahn'ın Yaptığı Sınıflandırma	68
2.7.2.7. Mowday'ın Yaptığı Sınıflandırma	68
2.7.3. Örgütsel Bağlılık Türleri	69
2.7.3.1. Duygusal Bağlılık.....	69
2.7.3.2. Rasyonel Bağlılık	70
2.7.3.3. Biçimsel Bağlılık	71
2.7.4. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	71
2.8. Örgütsel Özdeşleşme	72
2.8.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	72
2.8.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Tarihsel Gelişimi	74
2.8.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları.....	75
2.8.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	76
2.8.5. Örgütsel Özdeşleşme Türleri	77
2.8.6. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri	80
2.8.6.1. Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli	80
2.8.6.2. Bergami ve Bagozzi'nin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	84
2.8.6.3. Reade: Temel Özdeşleşme Modeli	85
2.8.6.4. Kreiner ve Ashforth'un Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli	86
2.8.7. Örgütsel Özdeşleşme Öncüleri ve Özellikleri	87
2.9. Örgütsel Güven.....	93
2.9.1 Güven Kavramı	93
2.9.2. Örgütsel Güven Tanımları ve Türleri	94
2.9.2.1. Yöneticiye Güven	96
2.9.2.2. Örgüte (Kuruma) Güven.....	96
2.9.2.3. Çalışma (İş) Arkadaşlarına Güven	96

2.9.3. Örgütsel Güven Boyutları.....	97
2.9.4. Örgütsel Güven Modeller	99
2.9.4.1. Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli.....	99
2.9.4.2. Mishra'nın Güven Modeli	101
2.9.4.3. Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli	103
2.9.4.4. Whitener Brodt, Korsgaard ve Werner'in Yönetmel Güvenilirlik Modeli.	105
2.9.4.5. Cummings ve Bromiley Güven Modeli	107
2.9.4.6. Lamsa ve Pucetaite'nin Bağlamsal Örgütsel Güven Modeli.....	109
2.9.5. Örgütsel Güvenin Sonuçları	111
3. GEREÇ VE YÖNTEM	113
3.1. Araştırmanın Türü	113
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri	113
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	113
3.4. Veri Toplama Araçları.....	114
3.5. Veri Toplama Formlarının Uygulanması	116
3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi	116
3.7. Araştırmanın Etik Boyutu.....	117
4. BULGULAR.....	118
4.1. Araştırma Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Bulguları	118
4.2. Katılımcı Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	123
4.3. Katılımcı Özelliklerine İlişkin Korelasyon ve Farklılık Analiz Bulguları	124
4.4. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Analiz Bulguları	137
4.5. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analiz Bulguları	138
5. TARTIŞMA.....	142
5.1. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven Değişkenlerine Göre Sosyo-Demografik Özelliklere Yönelik Tartışmalar	142
5.2. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizine Yönelik Tartışmalar	148
5.3. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçlarına Yönelik Tartışmalar	151

5.4. Araştırma Hipotezlerinin Sınanması.....	154
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	155
6.1. Sonuçlar.....	155
6.2.Öneriler.....	156
7. KAYNAKÇA.....	159
8. EKLER	184
EK-1 Aydınlatılmış Onam Formu	184
EK: 2 Demografik Sorular	185
EK-3 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	187
EK-4 Örgütsel Bağlılık Ölçeği	188
EK-5 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	189
EK-6 Örgütsel Güven Ölçeği	190
EK-7 Ölçek Kullanım İzinleri	191
EK-8 Lokman Hekim Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul Kararı	192
EK-9 Ankara İl Sağlık Müdürlüğü'nden Gelen İzin Yazısı.....	193
EK-10 Çalışma Yapılmasına İzin Veren Hastane Listesi.....	194
EK-11 Özgeçmiş.....	195
EK-12 Benzerlik Raporu	198

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı	41
Tablo 2: Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde İşçi Olarak Çalışan Engelli Birey Sayısının Yıllara Dağılımı	42
Tablo 3: Engel Gruplarına Göre Dağılımı.....	51
Tablo 4: Engellilerin Yaşa ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	51
Tablo 5: Engelli Bireylerin İşteki Durumu, Çalışma Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%)......	52
Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	66
Tablo 7: Örgütsel Özdeşleşme Kavramına Yönelik Görüşler.....	73
Tablo 8: Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Açıdan Kavramsallaştırılması	75
Tablo 9: Örgütsel Özdeşleşme ve Özdeşleşmeme	79
Tablo 10: Reade'in Özdeşleşme Öncülleri.....	85
Tablo 11: Örgütsel Güven Tanımları	95
Tablo 12: Mishra Güven Modeli	102
Tablo 13: Uyum İndeksleri	116
Tablo 14: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları	119
Tablo 15: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları	120
Tablo 16: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları	121
Tablo 17: Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları.....	122
Tablo 18: Ölçeklere İlişkin İstatistikî Bulgular.....	122
Tablo 19: Katılımcı Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	123
Tablo 20: Araştırma Ölçekleri ile Yaş, Çalışma Süresi ve Mevcut Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Korelasyon Analiz Bulguları	125
Tablo 21: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analiz Bulguları	125
Tablo 22: Katılımcıların Medenî Hallerine Göre Farklılık Analiz Bulguları	126
Tablo 23: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analiz Bulguları	127
Tablo 24: Katılımcıların Engel Sebebine Göre Farklılık Analiz Bulguları	128
Tablo 25: Katılımcıların Engel Düzeylerine Göre Farklılık Analiz Bulguları.....	129

Tablo 26: Katılımcıların Engel Türüne Göre Farklılık Analiz Bulguları.....	130
Tablo 27: Katılımcıların Çalıştığı Hastaneye Göre Farklılık Analiz Bulguları	131
Tablo 28: Katılımcıların Görevlerine Göre Farklılık Analiz Bulguları	132
Tablo 29: Katılımcıların Atandığı Kadroda Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analiz Bulguları.....	133
Tablo 30: Katılımcıların Memnuniyetlerine Göre Farklılık Analiz Bulguları	133
Tablo 31: Katılımcıların Araç Gereç Kullanımına Göre Farklılık Analiz Bulguları	134
Tablo 32: Kurumun Gerekli Araç Gereci Sağlama Durumuna Göre Farklılık Analiz Bulguları.....	135
Tablo 33: Fiziki Düzenleme Yapılma İhtiyacına Göre Farklılık Analiz Bulguları	135
Tablo 34: Katılımcıların Maaştan Memnuniyetlerine Göre Farklılık Analiz Bulguları	136
Tablo 35: Katılımcıların Refakatçi İhtiyacına Göre Farklılık Analiz Bulguları	137
Tablo 36: Araştırma Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Analiz Bulguları.....	138
Tablo 37: Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Bulguları	141
Tablo 38: Hipotezlerin Sınanması.....	154

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma İş Akış Süreci	9
Şekil 2: Yapısal Özdeşleşme Modeli.....	81
Şekil 3: Bergami ve Bagozzi'nin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	84
Şekil 4: Örgütsel Özdeşleşme İçin Temel Model	85
Şekil 5: Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli	86
Şekil 6:Örgütsel Özdeşleşmenin Öncüleri.....	88
Şekil 7:Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsal Nomolojik Modeli.....	91
Şekil 8: Mayer ve Arkadaşlarının Güven Modeli.....	100
Şekil 9:Shockley ve diğerleri Güven Modeli.....	104
Şekil 10:Yönetimsel Güvenilirlik Modeli.....	105
Şekil 11: İnanç Olarak Güvenin Tanımsal Matrisi	108
Şekil 12: Bağlamsal Örgütsel Güven Modeli	110
Şekil 13: DFA Modeli	118
Şekil 14:DFA Modeli	119
Şekil 15: DFA Modeli	120
Şekil 16: DFA Modeli	121
Şekil 17:Yapısal Eşitlik Modeli.....	139

KISALTMALAR LİSTESİ

DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi



1. GİRİŞ

Sosyal devlet, kişilerin engelli olma veya olmamalarına bakmaksızın kültürel, sosyal, siyasal ve ekonomik haklarının eşit olarak kullanılmasını sağlar. Bu eşitlik bağlamında, bedensel ve zihinsel eksiklikleri olan engelli bireylere yönelik koruyucu ve önleyici tedbirleri almayı ve alınan tedbirlerin uygulanmasını amaçlar.

Ülkeler az gelişmiş, gelişmekte olan ya da gelişmiş olsalar bile engellilik toplumsal bir sorun olan sosyal olgudur. Engelli bireylerin en önemli sorunlarından biri istihdamdır. Engelli kişilerin topluma kazandırmanın en iyi yanı iş olanakları sağlamaktır. Ekonomik olarak özgür olan kişiler başkasına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürebilirler. Böylece tüketici olmayı bırakıp üretici olarak bu yolda ilerlerler. Engelli kişilere de sağlıklı kişilere verilen imkân ve olanakların verilmesi halinde çalışma hayatında başarılı olabilecekleri bilimsel olarak ispat edilmiştir. Ancak, engelli bireylerin çalışma hayatında bulunmaları konusunda görüş birliğine varılsa da, engelliler çalışma hayatının dışında tutulmakta ve toplumda dışlanmaktadır (Altan, 1975).

Engelli kişilerin çalışma hayatına girememelerin bazı sebepleri bulunmaktadır. Bunlar; aşırı korumacı davranılması, sağlık ve eğitim hakkına ulaşım engelleri, ayrımcılık, önyargı, engelli kişilerin özelliklerine göre işlerde çalıştırılmaması, engellilere yapılan yanlış hareketler şeklinde sıralanabilir (Polat, 2020).

Çalışma hayatında engelli kişilerin yeteneklerine göre istihdam edilmesi, gerek iş hayatındaki verim, huzur ve mutluluk yönünden, gerekse işveren beklentilerini karşılaması yönünden önemlidir. Bu suretle iş veren ve engelli arasında bir iş uyumu sağlanabilmektedir. Türkiye’de engelli bireylerin iş yaşamına katılmalarını artırmak için işverenlerin ve toplumun engelli bireyler hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir. Engellilerin sosyal hayata katılmasını sağlamak amacıyla, eğitim kurumları ve sivil toplum kuruluşları tarafından düzenlenecek eğitimler ile farkındalık yaratılabilir. Engelli kişilerin iş yaşantısına katılmaları ve dolayısıyla sosyal hayatın içinde olmaları onların toplum içinde dışlanmalarına ve olumsuz tutumlara engel olacaktır (Polat, 2020).

Çalışma yaşamında, işverenler çalışanlarının kurumun amaç ve hedefleri doğrultusunda performans göstermeleri beklerken, çalışanlar açısından da kurumdan

beklentiler söz konusudur. Çalışanların kurumdan ne kadar destek gördüğü, kurumlarına ne kadar bağlı olduğu, kurumları ile ne kadar özdeşleştikleri ve kendilerini ne kadar güvende hissettikleri bu noktada oldukça önemlidir. Bu kapsamda, özellikle son dönemlerde çalışma hayatında algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven gibi kavramlara olan ilgi her geçen gün daha da artmaktadır.

Çalışma yaşamında örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven kavramları hem sağlıklı bireyler hem de engelli bireyler için önemlidir. Özellikle engelli bireylerin çalışma yaşamına katılmaları ve devam ettirebilmeleri açısından bu kavramlar daha da önem kazanmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan bu çalışma ile sağlık sektöründe çalışan engelli bireylerin örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algılarını değerlendirmek ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmıştır.

Ayrıca, söz konusu değişkenlerin engelli bireylerin demografik özellikleri açısından da farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenerek, araştırma sonuçlarına bağlı olarak çalışma yaşamında engelli bireylerin örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algılarını artırmaya yönelik önerilerde bulunulmuştur.

1.2. Araştırmanın Önemi

Bir örgütte çalışanların örgütsel hedefler doğrultusunda örgüte faydalı olabilmeleri için örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven algılarının yüksek olması oldukça önemlidir ve bunu sağlamak veya sağlamaya yönelik tedbirler almak örgütün görevidir.

Literatür incelendiğinde, örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven kavramları ile ilgili özellikle engelliler üzerine birçok çalışma olmasına rağmen, sağlık sektöründe çalışan engelliler ile ilgili çok az sayıda çalışmaya rastlanmış olup, bu açıdan çalışmanın literatüre değer katacağı değerlendirilmektedir.

1.3. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi, “Ankara ilinde bulunan ve Sağlık Bakanlığına bağlı olan hastanelerde görevli engelli çalışanların örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven algı düzeyleri nelerdir? Bu değişkenlere bağlı algı düzeyleri engelli sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde tasarlanmıştır.

1.4. Çalışmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına yönelik hipotezler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

H1: Engelli sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ile sosyo-demografik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1a: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1b: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1c: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1ç: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1d: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile engellilik sebebi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1e: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile engellilik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1f: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile engel türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1g: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile çalıştığı hastane türü arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1h: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile çalıştığı yıl (hizmet süresi) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1i: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile kurumda çalıştığı yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1j: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile görev unvanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1k: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile atandığı kadroda çalışması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1l: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile mevcut işyerinde çalışmaktan memnuniyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1m: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile işle ilgili engel durumuna yönelik araç gereç kullanması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1n: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile kurumun gerekli araç ve gereci sağlaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1o: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile iş yerinizde engel durumunuza yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyaı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1p: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile almış olduğu maaştan memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H1r: Engelli sağlık çalışanların örgütsel destek algıları ile çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyaı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2: Engelli sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algıları sosyo-demografik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2a: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2b: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2c: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2d: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile engellilik sebepleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2e: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile engellilik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2f: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile engel türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2g: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile çalıştığı hastane türü arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2h: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile çalıştığı yıl (hizmet süresi) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2i: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile kurumda çalıştığı yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2j: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile görev unvanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2k: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile atandığı kadroda çalışması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2l: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile mevcut işyerinde çalışmaktan memnuniyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2m: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile işle ilgili engel durumuna yönelik araç gereç kullanması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2n: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık ile kurumun gerekli araç ve gereci sağlaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2o: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık ile iş yerinizde engel durumunuza yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyaı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2p: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık ile almış olduğu maaştan memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2r: Engelli sağlık çalışanların örgütsel bağlılık ile çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyaı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3: Engelli sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algıları ile sosyo-demografik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3a: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3b: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3c: Engelli sağlık çalışanların rgtsel özdeşleşme algıları ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3d: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile engellilik sebepleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3e: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile engellilik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3f: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile engel türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3g: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile çalıştığı hastane türü arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3h: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile çalıştığı yıl (hizmet süresi) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3i: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile kurumda çalıştığı yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3j: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile görev unvanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3k: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile atandığı kadroda çalışması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3l: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile mevcut işyerinde çalışmaktan memnuniyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3m: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları ile işle ilgili engel durumuna yönelik araç gereç kullanması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3n: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme kurumun ile kurumun gerekli araç ve gereci sağlaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3o: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme ile iş yerinizde engel durumunuza yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyaı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3p: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme ile almış olduğu maaştan memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3r: Engelli sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşme ile çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyacı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4: Engelli sağlık çalışanlarının örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile sosyo-demografik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4a: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4b: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4c: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4d: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile engellik sebepleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4e: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile engellilik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4f: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile engel türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4g: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile çalıştığı hastane türü arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4h: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile çalıştığı yıl (hizmet süresi) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4i: Engelli sağlık çalışanların rgtsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile kurumda çalıştığı yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4j: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile görev unvanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4k: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile atandığı kadroda çalışması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4l: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile mevcut işyerinde çalışmaktan memnuniyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4m: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile işle ilgili engel durumuna yönelik araç gereç kullanması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4n: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile kurumun gerekli araç ve gereci sağlaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4o: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile iş yerinizde engel durumunuza yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyaı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4p: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile almış olduğu maaştan memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4r: Engelli sağlık çalışanların örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) algıları ile çalışma saatlerinde refakatçi deşteğine ihtiyaı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H5: Engelli sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

1.5. Varsayımlar

Araştırmaya katılan engelli sağlık çalışanlarının araştırma ölçeklerindeki soruları içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır. Araştırma için belirlenen ölçeklerin araştırmanın amacını ortaya çıkarmaya yönelik isabetli bir veri toplama aracı olduğu kabul edilmiştir.

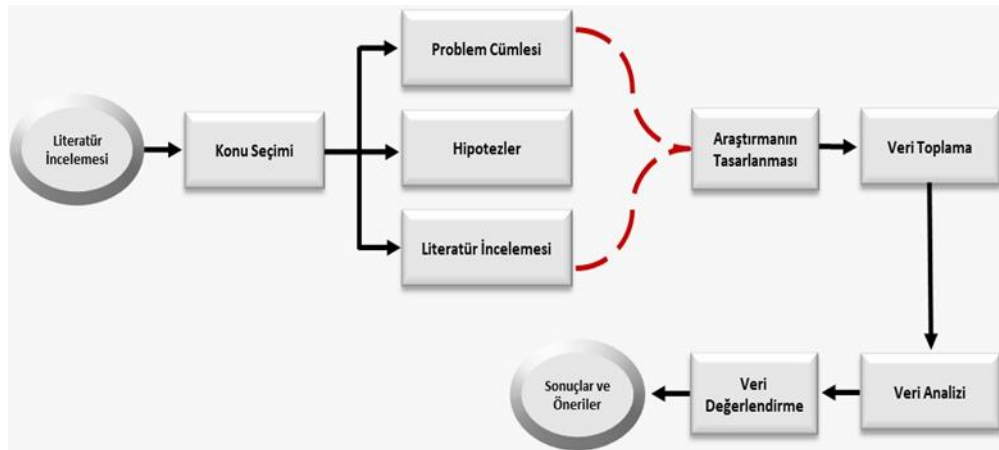
1.6. Sınırlılıklar

Araştırmaya ilişkin örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven algı düzeyleri, Sağlık Bakanlığına bağlı Ankara’da bulunan eğitim ve araştırma hastaneleri, şehir hastaneleri ve devlet hastanelerinde görevli engelli sağlık çalışanları ile sınırlıdır.

Araştırma verileri, engelli sağlık çalışanlarının, veri toplama aracının uygulandığı Kasım 2023- Şubat 2024 tarihlerini kapsayan döneme ilişkin görüşlerini kapsamaktadır.

1.7. Araştırma Planı

Yapılan bu çalışmaya literatür incelemesi ile başlanmış olup, müteakip aşamaları gösteren araştırma planı iş akış şeması Şekil-1’de yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırma İş Akış Süreci

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Engellilik Kavramı, Nedenleri ve Türleri

2.1.1. Engellilik Kavramı

İnsan ve insana ait kavramlar hem toplumsal anlamda hem de uluslararası ve ulusal normlarda hayli zordur. Dilin esnek yapısından dolayı “sakat”, “özürlü”, “engel”, “aciz”, “engelli”, “düşkün”, “malul” gibi terimler soyut kavramlardır ve bu kavramlar herkes tarafından kabul gören yapıya sahip değildir (Öz ve Orhan, 2013, Gürler, 2016).

Barnes’ın, Shakesper’in ve Mercer’in 1999 yılındaki araştırmasında; çoğu ülkede kişilerin engelliliğini belirtmek için kullandıkları kelimeler kişilerin kişisel özelliklerini göstermektedir. Sakat (impaired), topal (cripple), spastik (spastic), sağır (deaf), kör (blind), mongol (mongol) gibi kelimeler kullanılmaktadır ve bu kelimelerle kişilerin engellilik durumları nitelendirilmektedir. Bu kelimeler kişileri aşağılayıcı amaç için de kullanılmaktadır (Ürker, 2010).

Toplumda, sakat, özürlü ve engelli kelimeleri aynı anlamda kullanılsa da aralarında farklılıklar vardır.

Sakat: doğuştan ya da sonradan bir nedene bağlı olarak zihinsel, bedensel, duyuşsal, ruhsal ya da sosyal kabiliyetlerini belli derecede kaybetmiş, günlük ihtiyaçlarını karşılama güçlüğü çeken ve toplum hayatına uyum sağlayamayan kişilere denir (<https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 09.11.2023).

Özürlülüğün tanımı ise vücudun herhangi bir yerinde işlev azalmasına, fonksiyon kaybına veya sakatlık nedeniyle becerilerin azalmasını anlamına gelmektedir (Jenkins, 1991).

Engellilik; özürlülüğten kaynaklı kısıtlanma, sınırlandırılma veya dezavatanjlı bir konumda bulunma şeklinde tanımlanmaktadır (Jenkins, 1991). Davis’e göre; engellilik sosyal bir yapıyken sakatlık fiziksel bir durumdur. Davis’in 2002 yılında yapmış olduğu çalışmada sakatlık duyu yetimi, bilişsel veya fiziksel yetersizlik olarak tanımlanmaktadır. Yine bu çalışmasında çevresel koşullardan dolayı sakatlığın engelliliğe dönüştüğünü anlatmaktadır (Davis, 2002).

Engellilik; özürlülüğten kaynaklı kısıtlanma, sınırlandırılma veya dezavatanjlı bir konumda bulunma şeklinde tanımlanmaktadır (Jenkins, 1991).

Davis'e göre; engellilik sosyal bir yapıyken sakatlık fiziksel bir durumdur. Davis'in 2002 yılında yapmış olduğu çalışmada sakatlık duyu yetimi, bilişsel veya fiziksel yetersizlik olarak tanımlamaktadır. Yine bu çalışmasında çevresel koşullardan dolayı sakatlığın engelliliğe dönüştüğünü anlatmaktadır (Davis, 2002).

Dalbay'ın 2009'daki çalışmasına göre; engelli teriminin fiziksel yoksunluk durumunu dışında, ekonomik, sosyal, psikolojik veya kültürel faktörler sebebiyle oluşan durumları da anlattığını söylemektedir (Dalbay, 2009).

Özürlü birey kavramı; zihinsel, ruhsal, duysal veya fiziksel olarak belli oranda yeti kaybı olan bireyleri tanımlanmaktadır. Engelli kavramı ise çevresel faktörlerin etkisine bağlı olarak çeşitli oranlarda yeti kaybı yaşamış özürlü bireyler arasında toplumsal yaşamı engellenen birey olarak ifade edilmektedir. Bunlardan dolayı mekânsal koşulların, fiziksel, çevresel ve toplumsal algıların kişinin engellilik durumunun belirlenmesi için etkili olduğu görülmektedir (Gürler, 2016).

Gündelik hayatta, çalışma ortamında ya da eğitimde bir fiziksel engele takılmayan görme engelli bireyler çoğunlukla özürlü olarak değerlendirilmektedir (Eripek, 1986). Eğer görme özürlü birey, uygun fiziksel koşullara sahip alan ve araçların sayesinde kendi hareketlerini etkin şekilde yapabiliyorsa engelli olmaz iken, fiziksel koşullardaki alan ve araç eksikliğinden dolayı bireyde hareket kısıtlılığı olmaktadır. Böylece birey dışa bağımlı hale gelerek özürlü birey olmaktan çıkıp engelli birey olmaktadır (Gürler, 2016). Dolayısıyla engellilik durumunun şartlar çerçevesinde şekillendiği ve önlenabilir özellikte olduğu dikkat çekmektedir (Erdil, 2010).

Özür, geçirilen bir hastalık, geçirilen bir kaza veya doğuştan olan bir eksiklikten kaynaklı bireysel etkinliğin sınırlandırılmasına sebep olan engeli; özürlü birey ise; zihinsel, duygusal, bedensel, sosyal veya kas, solunum, dolaşım ve iskelet sistemlerine ait bozukluğu olan kişidir. Özürlülükse; bir etkinliğin birey için normal kabul edilen sınırlarda ya da biçimde yapılabilmesi becerisinin özür nedeniyle kaybedilmesi veya kısıtlanması durumunu anlatmaktadır (Aydemir, 2012).

İnsanlar; bireysel sosyal, fiziksel, ruhsal ve zihinsel yönden birbirlerinden çok farklı özelliklere sahiptirler. Bazen çok belirgin olarak öne çıkan bu farklılıklar, sosyal çevre, düşünce biçimleri ve kişilik özellikleri ile de birbirinden ayrılmasını sağlayan nedenlerdir. İnsanların gelişimini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilecek olan

farklılıklar yetersizlik ve yeterlilik, konularında belirleyici olabilmektedir (İlhan ve Esentürk, 2015).

2.1.1.1.Engellilik ile İlgili Tanımlar

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) sağlığı sadece hastalık veya sakatlık olmaması olarak değil, ruhsal, bedensel ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak da tanımlamaktadır (Bottomore, 2001). Bu genişletilmiş tanım, yaşam kalitesini de kapsayarak sağlığın kapsamını daha da zenginleştirmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü engellilik kavramı için tüm Dünya’da geçerli uluslararası farklı sınıflandırmalar yapmıştır (<https://engelliler.gen.tr/konular/duyena-saglik-oerguetuence-yapilan-engelli-tanimi.1796/> Erişim Tarihi: 09.11.2023).

Yetersizlik (Impairment): Sağlık alanında geçici veya sürekli olarak anatomik, fizyolojik ya da psikolojik fonksiyon ve yapılarındaki dengesizliği (anormallığı) ya da kaybı (noksanlık) ifade eder. Burada anlatılmak istenen kayıp hastalık değildir. Kayıp geçici ya da kalıcı noksanlığı ve anormallikleri belirlemektedir.

Özürlülük (Disability): Bir kayıp veya noksanlığa bağlı olarak ortaya çıkan, normal kabul edilebilecek kişiyle kıyaslandığında işini yapabilme başarısının kaybedildiği, sınırlandığı ya da kısıtlandığı durumu ifade eder.

Engellilik (Handicap): Özürlülük veya yetersizlik nedeni ile kişinin sosyal, kültürel ve fiziksel durumuna bakılarak normal kabul edilen hayatını idame ettirememesi durumudur.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi'ne ek olarak, Engelli Kişilerin Hakları Bildirisi'nin 1. maddesinde engelli bireyler, sosyal ve kişisel yaşamlarında kendi kendilerine yapmaları gereken işleri, ruhsal veya bedensel yeteneklerindeki herhangi bir eksiklik nedeniyle yapamayanlar olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, engellilik durumu sonradan kazanılmış veya kalıtsal olabilir (Ultan, 2019).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1983 yılındaki 159 sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sözleşmesi'nin 1. Maddesi'nde sakat “terimi kullanılmaktadır. Sözleşmede sakat kavramı; kendisine uygun iş bulma, işte çalışma ve yükselebileme konusunda zihinsel veya fiziksel engel nedeni ile beklentileri büyük derecede azalmış birey şeklinde tanımlanmaktadır (Dalbay, 2009).

Amerika Birleşik Devletleri'nin 1990 yılında kabul ettiği Engelli Amerikalılar Yasası'na göre, engellilik kavramı; bir veya birden fazla yaşamsal etkinliği önemli ölçüde kısıtlayan fiziksel veya zihinsel eksikliklerin varlığıyla tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, engellilik durumu olan bireyler, belirlenmiş yaşamsal etkinliklerde sınırlılık yaşayan ve bu sınırlılık kabul edilen kişilerdir (Çakmak, 2006).

Engelli; zihinsel, fiziksel ya da psikolojik (duyusal eksiklikleri de içeren) eksiklikler sonucunda, normal kabul edilen bir birey için, bir fonksiyon veya eylemin yapılabilmesinin olanaksız kılındığı ya da sınırlandığı bir bireydir (Baran, 2009).

Türkiye İstatistik Kurumu, o zamanki ismiyle Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2002 yılında yaptığı Türkiye Özürlüler Araştırmasına göre, özürlü tanımı; doğuştan ya da sonradan olmuş hastalık veya kaza sebebiyle zihinsel, sosyal, ruhsal, duyusal ve fiziksel kabiliyetlerin çeşitli oranlarda azalması şeklinde ifade edilmektedir (Akgül, 2022).

TBMM tarafından 2005 yılında kabul edilen 5378 Sayılı Özürlüler Kanunu'na göre, özürlülük tanımı şu şekildedir: Bireyin doğuştan veya sonradan herhangi bir sebeple bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi sonucunda toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama zorlukları yaşaması ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyması durumudur (<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf> Erişim Tarihi: 18.11.2023).

2013 yılında ise 5378 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle “özürlü” ve “özürlüler” kelimeleri yerine sırasıyla “engelli” ve “engelliler” kullanılmaya başlanmıştır.

2.1.2. Engellilik Nedenleri

Engellilik, insan olmanın bir parçasıdır. Engellilik insanlığın var oluşundan bu günümüze kadar gelmektedir (Ölmezoğlu, 2015). Engellilik durumu tek bir sebeple ya da birden fazla neden ile meydana gelmemektedir. Engelliliğinin birçok nedeni olduğundan bu nedenler farklı başlıklarda toplanmıştır. Engellilik durumlarının nedeni; doğum öncesi nedenler, doğum anı ve çevresi ile ilgili nedenler ve doğum sonrası nedenler olarak üçe ayrılmıştır. (Caner, 2019, Çağlayan, 2014).

Doğum Öncesi Nedenler:

- ✓ Akraba evliliği,
- ✓ Genetik bozukluklar,
- ✓ Kromozomal sorunlar,
- ✓ Kan uyumsuzluğu,
- ✓ Gebelikte bilinçsizce kullanılan ilaçlar,
- ✓ Gebelik sırasında zararlı alışkanlıklara (alkol, uyuşturucu, sigara) bağımlı olması,
- ✓ Gebelikte bulaşıcı ve ateşli hastalık geçirmesi, yetersiz beslenmesi,
- ✓ Riskli gebelik,
- ✓ Aşırı radyasyona maruz kalma,
- ✓ Annenin küçük ya da büyük yaşta doğum yapması,
- ✓ Çeşitli kazalar ve travmatik durumlar,
- ✓ Annenin çeşitli metabolik-sistemik hastalıklarının olması,
- ✓ Doğumsal anomaliler,
- ✓ Sebebi bilinmeyenlerdir.

Doğum Anı ve Çevresi İle İlgili Nedenler:

- ✓ Bebeğin çok zayıf ya da çok kilolu doğması,
- ✓ Geç ya da erken veya doğum,
- ✓ Bebeğin oksijensiz kalması,
- ✓ Doğumun uzman olmayan kişiler tarafından yaptırılması,
- ✓ Doğumda kullanılan malzemelerin ve doğum yapılan mekânın hijyenik olmaması,
- ✓ Doğum kanalının yapısal bozuklukları,
- ✓ Çoğul gebelikler,
- ✓ Doğum travmaları,
- ✓ Doğum kanalının enfeksiyonları,
- ✓ Kordon komplikasyonları,
- ✓ Bebeğin doğumdaki geliş pozisyonu,

Doğum Sonrası Nedenler:

- ✓ Bebeğin dengesiz ve yetersiz beslenmesi
- ✓ Bebeğin ateşli hastalık geçirmesi,

- ✓ Bebeğin aşılarının ve kontrollerinin zamanında yapılmaması
- ✓ Bebeğin ağır sarılık geçirmesi
- ✓ Bebeğin kundaklanması,
- ✓ Çocukların doğduktan sonra bazı kazalarla karşılaşması ya da travmatik pozisyonlar yaşaması,
- ✓ Bebeklik, çocukluk döneminde ihmal ve istismara uğraması,
- ✓ Bebeğin sağlıklı koşullarda büyütülmesi,
- ✓ Doğal afetler yaşanması
- ✓ Bebeklerin ağlamaması için kullanılacak yatıştırıcı (uyuşturucu) maddeler,
- ✓ Bebeğin zehirlenmeye maruz kalması,
- ✓ Bebeklik, çocukluk döneminde duygusal ve eğitsel ihtiyaçların yeterince karşılanmamasıdır (Cumurcu ve diğerleri, 2012).

2.1.3. Engellilik Türleri

Engellilik konusunda birçok kurum tarafından farklı tanımların yapılmış olması farklı engellilik türlerine yönelik farklı sınıflandırılma yapılmasına sebep olmuştur.

5378 sayılı Özürlüler Kanununda engellilik; bedensel, ruhsal ve zihinseldir olarak sınıflandırılmış ayrıca bu grupların alt grupları da vardır. Mesela; işitme, ortopedik, konuşma ve görme engelliler bedensel engelli grubundadır (Genç, 2016).

Millî Eğitim Bakanlığı'nın Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği'nde engellilik, bireyin farklı nedenlerle gelişim özellikleri ve eğitim yeterlikleri açısından akranlarından anlamlı ölçüde farklılık göstermesi durumunu ifade etmektedir. Bu farklılık, görme, işitme, dil ve konuşma, spastik, ortopedik, zihinsel ve ruhsal olmak üzere yedi farklı grupta sınıflandırılmıştır (Bakanlığı, 2010).

Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumunun 2002 yılında beraber yaptığı Türkiye Özürlüler Araştırmasında engellilik; süregen hastalıklar, ortopedik, işitme, zihinsel, görme, dil ve konuşma olmak üzere altı grupta sınıflandırılmıştır (Enstitüsü, 2002). Özürlülerin yaşadıkların sorunları ve beklentilerini değerlendirmek amacıyla 2010 yılında yapılan çalışma sonucunda daha önceki sınıflandırmaya birden çok engeli sahip olan bireyleri tanımlamak için çoklu engellilik grupları, ruhsal ve duygusal engellilik eklenmiştir (ASPB ve TÜİK, 2010).

Bu kapsamda engellilik türleri;

1-Fiziksel engellilik

- a) Görme engelliler
- b) Ortopedik engelliler
- c) İşitme engelliler
- ç) Dil ve konuşma engelliler
- d) Süreğen hastalığı olanlar

2-Zihinsel Engellilik

3-Ruhsal ve Duygusal Engellilik'dir (Caner, 2019).

2.1.3.1. Fiziksel Engellilik

Fiziksel engellilik; doğum öncesi ya da doğum sonrası olan nedenlerden kaynaklı bireyde yapısal-biçimsel olan fiziksel açıdan eksiklik ya da bozukluk oluşturan ve bu sebepten dolayı bireyin sosyal hayata uyum sağlamasında fiziksel işlevlerini kullanmasına engel olan sorundur (Cumurcu ve diğerleri, 2012). Fiziksel engelli: normal hayatının devamı için organik ve yapısal değişiklik ya da noksanlık sonucunda toplumdaki rolünü sürdürebilmekte ve alışlagelmiş işlerde yardıma ihtiyacı olan kişidir (Kumtepe, 2001). Fiziksel engellilik durumu beş alt gruba ayrılmıştır.

a)Görme Engelliler

Görme bozukluğundan kaynaklanan görme sorunu yaşayan kişiye görme engelli denir. (Büyüksan, 2009). Toplumda görme kabiliyetini tamamen yitirmiş kişiler için görme engelli terimi kullanılmaktadır. Görme kabiliyetini yitirmiş olmak dışında gece körlüğü, renk körlüğü sorunları veya göz protezi kullanmak durumunda olanlar da görme engelli olarak tanımlanmaktadır (Telli, 2023).

Görme engelliler; görme yetersizliği, körler ve az görenler olarak sınıflandırılmıştır. Görme engellilik tanımı sağlık alanında ve eğitim alanından kullanılan iki tanımı vardır. Sağlık alanındaki tanım yasal tanımdır. Eğitimcilerin kullandığı eğitimsel tanımdır. Görme engellilik bu iki tanımda az görme ve körlük olarak açıklanmıştır. Eğitsel açıdan görme engellilik; görme bozukluğundan etkilenme, körlük ve bunlardan dolayı sesli anlatım ya da kabartma alfabeye gereksinim duyma durumudur. Az görme; büyütücü aletler (büyüteç) yardımıyla ya da

büyük puntolu yazıları okuyabilme durumudur (Öztürk, 2012). Yasal tanımında ise körlük; tüm düzeltmelerle beraber iyi gören gözün görme gücünün 20/200 feet (ayaklık) yani 1/10 inç görme keskinliğine veya görme açısının 20 dereceyi aşmaması veya daha azına sahip olması halidir (MEB, 2007).

Korneaya bağlı zedelenmeler, kırma kusurları ve diğer görme bozuklukları gibi pek çok görme yetersizlik türü vardır. Engel grupları içinde görme engellilik oranı diğer engelli türlerine göre fazladır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2010 yılında yapılmış olan çalışma sonuçlarına göre Dünya’da 285 milyon insanın görme engeli olduğunu ve bunların 39 milyonunun ise kör olduğunu belirtmiştir (WHO, 2013).

b) Ortopedik Engellilik

Ortopedik engellilik; iskelet ve kas sistemindeki şekil bozuklukları, fonksiyon kaybı, yetersizliği ya da eksikliği olan bireyleri kapsamaktadır. Ortopedik engellilik grubuna fiziksel organlarındaki eksiklik, kısalık, fazlalık, eklem bozukluğu, hareket kısıtlılığı, romatizmal hastalığı, kemik hastalığı, kas hastalığı olanlar, serebral palsy, felçliler, spina bifida ve spastik olan kişiler bulunmaktadır (ÖZİDA, 2009). Ortopedik engelli olan bireylerin fiziksel aktiviteleri kısıtlanmaktadır.

c) İşitme Engelliliği

İnsanların birbirleri ile iletişimde işitme ve görme duyuları önemlidir. İnsanın doğması yani bebekliğinden itibaren çevreyi gözlemlemeye başlar, bu gözlemlemesinde bazı sonuçlar çıkarır ve duyarak konuşmayı öğrenir. İnsanlar işitme sayesinde konuşur, sosyalleşir, düşünür, düşüncelerini ve kendisini ifade eder. Bundan dolayı işitme duyusunun gelişimi; bilişsel gelişimi, dil gelişimi, duygusal ve sosyal gelişimi için önemlidir (Sarp, 2014).

İşitme engelli birey; her iki ya da tek kulağını kısmen ya da tamamen kullanamayan kişilerdir. İşitme cihazı kullanmak zorunda olanlar, az duyanlar ve hiç duymayanlar işitme engelli grubunda yer almaktadır (ÖZİDA, 2009). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği’ne göre işitme engeli olan birey; işitme duyusunu tamamen ya da kısmen yitirilmesinden dolayı dili kullanma, konuşmayı ve iletişimde yaşadığı sıkıntılar sebebiyle destek eğitim hizmetine ve özel eğitime ihtiyacı olan kişiler olarak tanımlanmıştır (T.C Resmî Gazete, 26184).

İşitme engellilerin tam ya da kısmi işitme kaybı, sosyal iletişim ve ilişkilerde problem yaşanmasına sebep olmaktadır. Yaşanan bu problemleri gidermek için işitme engelliler özel destek ve eğitim hizmetlerine gereksinim duymaktadır (Cinisli, 2012).

İşitme engellilerin sosyal hayata katılabilmeleri için erken teşhis edilmesi, işaret dilinin kullanılması ve öğrenilmesi yaygınlaşmalı, yeni sistem işitme cihazlarına ulaşılabilirliğin ve yeni cihazların yapımının sağlanması önemlidir.

İşitme engelinin; oluş yerine, zamanına, sebebine, biçimine, süreğenliğine ve engelin derecesine göre sınıflandırma yapılmaktadır. Oluş zamanı bakımından iki sınıflandırılma yapılmaktadır. İşitme kaybı çocuk dili kazanmadan (konuşmaya başlamadan) ortaya çıkmış ise dil öncesi işitmezlik, işitme kaybı dili kazandıktan sonra (konuşmaya başladıktan sonra) ortaya çıkmış ise dil sonrası işitmezlik olarak tanımlanmaktadır. (MEB, 2014). İşitme kaybının oluş sebebine göre sınıflandırılma; doğumdan sonraki, doğumdan önceki ve doğum esnasındaki süreç olarak sınıflandırılmıştır. İşitme kaybının oluş yerinden dolayı yapılan sınıflandırmada ise; duyuşal sinirsel (sensörinöral) tipi işitme kaybı, merkezi (santral) tip işitme kaybı, iletim tipi işitme kaybı, karma (mix) tip işitme kaybı, psikolojik (fonksiyonel/organik olmayan) işitme kaybı şeklinde yapılmıştır (Sarp, 2014).

ç) Dil ve Konuşma Engelliliği

İnsan sosyal bir varlık olmasından dolayı hayatını diğer insanlarla birlikte geçirmektedir. Konuşma kişinin diğer bireylerle iletişim kurabilmesi için önemli araçtır. İnsan arzularını, duygularını ve düşüncelerini belirtmek ve fikir alışverişinde bulunmak için konuşmaya gereksinim duymaktadır. Bundan dolayı dil ve konuşma problemleri bireyi ve çevresindekileri negatif yönde etkilemektedir (MEB, 2009).

Hiç konuşma kabiliyeti olmayan, konuşma sırasında akıcılık, hız, ifadelerinde kusuru olan kişilere dil ve konuşma engelli bireyler denir. Duyma yeteneği olsa bile konuşamayanlar, bazı hastalıklardan dolayı gırtlığını aldırma zorunda kalanlar, konuşabilmek için araca gereksinim duyanlar, kekemelik sorunu olanlar, dizartri, agnozi, ağzın dış ve iç kısmındaki yapısal bozukluğu olanlar da dil ve konuşma engelli olanlar grubundadır (Öztürk, 2012).

d) Süreğen (Kronik) Hastalık

Süreğen hastalıklar doğum veya doğumdan sonra ortaya çıkmaktadır. Kişinin rahatsızlığı sebebiyle sosyal hayatını, işini ve eğitimini olumsuz yönde etkilenmektedir. Süreğen hastalıklar yani kronik hastalıklar sürekli tedavi ve bakım gerektirmektedir (Yıldırım, 2011). Bir diğer tanım ise; bozukluk gösteren ya da normal olanın dışına çıkma, kalıcı biçimde yetersizlik durumu, bazı patolojik değişiklikler

sonucunda meydana gelen, kişinin rehabilitasyonu için özel eğitime ihtiyacı olan, devamlı bakım ve devamlı kontrol gerektiren durumu tanımlamaktadır (Bolat, 2018).

Kronik (süreğen) hastalıklar; kişilerin çalışabilme gücünü, işlevini bozduğu için engel olarak değerlendirilmektedir. Kronik hastalıklar kapsamında sindirim sistemi, idrar yolları, kana bağlı hastalıklar, üreme organı kalp ve damar hastalıkları, cilt hastalıkları, solunum hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıklar, alerjiler, ruhsal hastalıklar, AIDS, HIV ve diğer kronik hastalıklar bulunmaktadır (Öztürk, 2012). Bu hastalıkların sınıflandırması hayat boyu devam eden, sonradan oluşan kronik rahatsızlıklar, uzun zaman geçici ve genetik olma biçiminde olan hastalar biçiminde yapılabilir (Bulduk, 2014).

Süreğen hastalık küçük yaşlarda bilhassa ergenlik dönemlerinde teşhisin konulması bireyin ruhsal hastalıklar yaşanmasında mühim risk faktörü oluşturmaktadır. Mesela; kronik hastalığı olan ergenin hastalıklarını algılayabilmeleriyle depresyon ve anksiyete düzeyleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek ve yapılmış bir çalışmada kronik hastalığı olan bireyin hastalığına yönelik tutum ve algıları negatif yönde ise anksiyete, depresyon ve endişe düzeylerinin çok yüksek olduğu saptanmıştır (Liman, 2011). Süreğen hastalıkların ruhsal problemlerin ne boyutta olduğunu tespit etmek için; 4 – 16 yaşları arasındaki süreğen hastalıkları bulunan yani kronik hastalığı olan çocuklar ve kronik hastalığı olmayan çocuklar ile ilgili araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda engelli olmayan ve kronik hastalığı olan çocuklarının psikiyatrik bozukluk riskleri, süreğen hastalığa sahip engelli çocuklardan göre daha düşük olarak saptanmıştır (Cadman ve diğerleri, 1987).

Süreğen hastalıklarda teknolojinin ilerlemesi ile hastalıkların nedenleri ve tedavileri için gerekli bilgiler artmıştır. Süreğen hastalıklarda yalnızca hasta olan kişi değil, hastanın ailesi ve yakınları da etkilenmektedir. Süreğen hastalıklarında erken tanı konulması hastanın ve ailesinin sosyal destek, tıbbi hizmet desteğinin verilmesi ve özel eğitim alması için gerekli işlemler açısından önemlidir (Telli, 2023).

2.1.3.2. Zihinsel Engellilik

Zihinsel engelliliğe değinmeden önce zihin ve zekâ terimlerine değinmek gerekmektedir. Zekâ; kişinin doğuşuyla meydana gelen, hayatı boyunca süren tecrübelerle gelişmesi ve problemlere çözüm üretme gücüdür. Zihin ise; tecrübe sahibi

olan bilgileri gizleme gücüdür. Kişi zihni ve zekâsıyla kendisinin ve çevresinin farkına vararak olayları sentezler böylelikle yaşamına uyumlu bir şekilde devam eder (Murat, 2009).

Zihinsel engellilik sosyoloji, psikoloji ve tıp gibi birbirinden farklı disiplinleri inceleme alanına girmektedir. Literatürde zihinsel engellilikle ilgili tanımlarında zekâ geriliği, zihinsel yetersizlik, mental retardasyon ve zihinsel özürlü gibi birbirleri ile ilintili terimler kullanılmaktadır (Kırlioğlu, 2019). Genelde zihinsel engellilik kişinin zihinsel olarak gelişiminde oluşan duraklama ya da gerileme nedeniyle davranış açısından yaşlarına göre yeti, işlev kaybının yaşandığı durumdur (Kumtepe, 2001).

Zihinsel olarak yetersizliğe sahip olan kişilere tanı ve teşhis konulması, bilimsel olarak uzun yıllar gelişme göstermiştir. Zihinsel yetersizliğe tanı konulma süreci çok eleştirilen ve tartışılan konuların başında bulunmaktadır. Tarihsel zaman içinde zihinsel engelliliğin tanımının yapılmasına yönelik gelişimlere bakıldığında işitme, görme ve bedensel engelliliğe bağlı olarak oluşan eksikliklere tanı konulması hızlanmasına rağmen, zihinsel yetersizlikten dolayı tanı konulmasındaki zorluklar hala devam etmektedir (Kaya, 2015).

DSM-5 (Amerikan Psikiyatri Birliği'nin yazdığı kitap)'de zihinsel yetersizlik tanısını üç kriterde değerlendirmiştir. Kriterlerden birincisi; hem bireye göre uygulanan hem de klinik değerlendirme olarak kabul edilen zeka ölçümüyle doğrulanan ilgili zihinsel fonksiyonlarda eksiklik (tasarlama, akıl yürütme, soyut düşünme, sorun çözme, okulda öğrenme, yargılama, deneyimlerinden öğrenme ve entelektüel işlevlerde sınırlılık) olmasıdır. Kriterlerden ikincisi; toplumsal sorumluluk ve bireysel bağımsızlık amacıyla gelişimsel, toplumsal-kültürel kriterleri karşılayamamasıyla neticelenen uyum işlevselliğinde noksanlıklar (uyumsal davranış eksiklik) olmasıdır. Toplum içinde, okulda, evde ve işte yani toplumda iletişim kurması gereken yerlerde iletişim kurma, toplumda bağımsız hareket edebilme ve topluma katılmada kısıtlılık yaşamasıdır. Kriterlerin üçüncüsü ise; 18 yaşından önce (gelişim dönemi) uyumsal ve entelektüel noksanlık başlamasıdır (Görmez, 2019).

Sheafor ve Horejsi 'ye göre bireyin zihinsel engelli kabul edilmesi için üç niteliğin olması lazımdır. Bunlar; IQ'su 70'den düşük olması; hafıza, konuşma, problem çözme, sosyal etkileşim, akademik beceriler ve öz bakım gibi uyumsal tavırlarda belirgin eksiklik göstermesi ve 18 yaşından küçük iken eksiklikleri ya da bozuklukların olması şeklindedir (Sheafor ve Horejsi, 2014).

Zihinsel engelliliğe neden olan birçok unsur bulunmaktadır. Bundan dolayı zihinsel engelliliğin sınıflanması bu unsurlar çevresinde şekillenmiştir. Zihinsel engelliği sınıflandırırken; zihinsel engelliğin ağırlık derecesine, oluşum sebeplerine, eğitim destek sistemlerine bakılarak yapılmıştır. Oluşum sebeplerine göre; doğum öncesi, doğum sonrası ve doğum sırasındaki sebepler olarak sınıflandırma yapılmıştır (Güven, 2003; Nar ve Cavkaytar, 2019).

Ağırlık derecesine göre zihinsel engelliliği sınıflandırırken; eğitsel ve psikolojik sınıflandırma olarak iki ana başlıkta toplanmıştır. Psikolojik sınıflandırma; zihinsel engelliliği olan bireyin toplum yaşamındaki tecrübelerine bakılarak ileri, ağır, orta ve hafif derecede zihinsel yetersizlik (mental retardasyon) olarak yapılmıştır (Bulduk, 2014).

Hafif derecede zihinsel engellilik; kişinin zekâ seviyesi 50/55 ile 70 arasında olması ve kişinin kavramsal ve zihinsel görevlerinde, pratik ve sosyal uyum yeteneklerindeki hafif düzeydeki eksiklikleri sebebiyle destek eğitimi ve özel eğitim hizmetlerine sınırlı olsa bile gereksinim duymaktadır. Hafif derecede zihinsel engelli çocukların engellilik durumları okula başlayana kadar çevresi ve ailesi tarafından fark edilemeyebilir çünkü sağlıklı çocuktan farkı yoktur. Hafif derecede zihinsel engelli olan kişiler öz bakımlarını yapabilirler fakat alışveriş yaparken veya giysi seçerken yardıma gereksinim duyarlar. Hafif zihinsel engeli olan kişilere; bazen sağlıkla ilgili gereksinimlerinin hatırlatılması gerekirken, şehir içinde bir yere giderken yardıma gereksinim duymazken, şehir dışına çıkacağı zaman yardıma gereksinim duymaktadırlar (Yaralılar, 2010; Yörükoğlu, 2003).

Orta derecede zihinsel engellilik; kişini zekâ seviyesinin 35/40 ile 50/55 arasında olması ve çoğunlukla bedensel engelleri de bulunabilmektedir. Zihinsel fonksiyonlarının yanında iş yeteneklerinin kazanılmasında, günlük ve temel akademik hayatında özel eğitime gereksinim duymaktadırlar. Orta derecede zihinsel engelliliği olan kişiler özel eğitimle beraber birinin yardımına ihtiyaç duymadan çamaşırlarını yıkayabilir, banyo yapabilir, yemek yiyebilir, yetişkin olduklarında korumalı işletmelerde çalışabilmektedir (Demirbilek, 2005; Yörükoğlu, 2003).

Ağır derecede zihinsel engellilik; kişinin zekâ seviyesinin 20 ile 35 arasında olmasıdır ve zekâ yaş ortalaması 3,5-6 yaş arasındadır. Bundan dolayı her zaman bakım ve gözetim altında olması gerekmektedir. Gündelik yaşamında iletişim ve basit motor kabiliyetlerini geliştirebilir, kelimeleri ve işaretleri öğrenebilirler. Ama uzun

metinleri okuyamazlar. Basit öz bakımlarını kendileri yapabilirler veya başkasının yardımını alarak yapabilirler Grup faaliyetlerinde bulunabilirler (Bulduk, 2014).

İleri derecede zihinsel engellilik; kişinin zekâ seviyesi 20/25'den az olması ve zihinsel engelliliğinden başka engellilikleri de olduğu için günlük hayatında, kişisel öz bakımlarında ve temel akademik becerilerini kazanamamaktadır. Hayatları boyunca bakıma ve gözetime gereksinim duymaktadır. Diğer gruplara göre ölüm oranları yüksektir. İleri derecedeki zihinsel engelli bireylerin ikinci bir engelliliği olma ihtimalide yüksektir (Demirbilek, 2005).

Zihinsel engelliği olan bireyin eğitim ihtiyacı belirlenir ve sınıflandırılır böyle sınıflandırmaya eğitsel sınıflandırma denmektedir. Eğitsel sınıflandırmada amaç zihinsel engelli kişilerin ne öğrenip ne öğrenemeyecekleri veya hangi derecede öğrenebileceklerine bakıldığı ve buna bağlı, zekâ kısmını baz alarak yapılan sınıflandırma ile paralel biçimde “çok ağır”, “ağır”, “öğretilebilir” veya “eğitilebilir” olarak sınıflandırıldığı belirtilmektedir (Kırlıoğlu, 2019). Eğitilebilir zihinsel engelli çocuklar özel eğitim alarak, ilkokuldan yararlanabilir. Öğretilebilir zihinsel engelli çocuklarda; temel akademik kabiliyetlerinde eğitilmeleri zordur. Fakat öz bakım, pratik iletişim ve sosyal uyum benzeri kabiliyetleri öğrenebilmektedir. Ağır veya çok ağır zihinsel engellilerde ise başkasının bakımına ihtiyaç duyan bireylerdir (Yaralılar, 2010).

Zihinsel engelli kişilerin zekâ gelişimi ve kapasitesi eksikliği nedeniyle başka kişilerden değişiklik gösterir. Zihinsel engellilerin anlamlandırma, algılama, hatırlama, konular arasındaki sebep sonuç ilişkisi kurma ve kendini anlatma gibi zekâ kabiliyetleri zayıftır (Yaralılar, 2010). Bundan dolayı zihinsel engelli kişiler istismara, ihmale çok açıktır. Kendilerini anlatmakta zorlanan zihinsel engelliler sosyal hayatta birçok tehlikelerle karşılaşmaktadır. Örnek verecek olursak; zihinsel engelli gençlerin ve çocukların cinsel istismara uğramaları diğer kişilerden daha fazla olduğu bilim insanlarınca belirtilmiştir (Telli, 2023).

2.1.3.3. Ruhsal ve Duygusal Engelliler

Ruhsal ve duygusal engelli; düşünce, davranış ve duygulardaki normalden farklı davranışlar göstermesi nedeniyle gündelik yaşam etkinliklerini tamamlamada kişilerinin birbirleri ile ilişkilerini sürdürmekte zorluk yaşayan kişiler olarak ifade edilmektedir (TÜİK, 2010). Herhangi bir nedenle kişinin ruhsal niteliklerinde hayatın

gereklerine uyum sağlayamayacak seviyede sürekli fonksiyon ve kabiliyet kaybının olması duygusal engellilik olarak ifade edilmektedir. Duygusal engellilik, ağır ruhsal bozukluklar, davranış bozuklukları, alışkanlık bozuklukları ve duygusal bozukluklar olarak 4 gruba ayrılmaktadır (Kumtepe, 2001).

Duygusal açıdan kişilerde görülen davranışsal bozukluk; etnik veya kültürel normlarda, bulunduğu yaşta değişiklik gösteren, eğitimdeki yeteneğini menfi yönde etkileyen ve günlük hayatında aksaklıklara neden olan davranışsal ve duygusal tepkilerle nitelendirilen eksiklik türüdür (Akman, 2021). Ruhsal ve duygusal engellilik bazen zihinsel engellilikle iç içe kullanılmaktadır. Ruhsal ve duygusal bozukluk; madde kullanımına bağlı bozukluklar, uyku bozuklukları, anksiyete, bunama (demans), bilinç kaybı, cinsel kimlik bozuklukları, uyum bozuklukları, şizofreni, kişilik bozuklukları, dürtü-kontrol bozuklukları, depresyon, duygu durum bozuklukları, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu şeklinde türleri sıralanabilir (Zastrow ve diğerleri, 2016).

2. 2. Dünya’da ve Türkiye’de Engelli Hakları ve Tarihsel Gelişim

Dünya sürekli gelişmekte ve değişmektedir. Farklı konulardaki bu değişimler dönüm noktalarını oluşturmaktadır. Farklı konulardan biri olan engelli haklarında da gelişmeler ve değişimler olmuştur. Ayrımcılığa sebep olan konulardaki (cinsiyet, ırkçılık gibi) gelişmeleri ise 1960’ların başı olarak değerlendirilmektedir (Yardımcı, 2015).

Engelli hakları terimi çok yeni kullanılan bir terimdir ve geçmişte baktığımızda engelliler bu haklarından faydalanamamaktadır. İkinci dünya savaşından sonra engelliler temel haklarını kullanmaya başlamışlardır ve bu savaştan sonra Avrupa’da engelli birey sayısında artış olmuştur. Bu sebeple engelli bireylerin istihdamına ve rehabilitasyonuna önem vermişlerdir. Yirminci yüzyılın ortalarında insan hakları üzerinde durulmuştur. İnsan haklarının önemi artması ile engelli kişilerin haklarında da gelişmeler olmuştur (Özgöbek, 2007).

Engellilik durumu yalnızca medikal ve tıbbi modeller olarak bakan bir anlayışta ve toplumda yaşayan bireylerin yaşam biçimlerini değiştirmesi zor olarak görülür iken, bireylerin toplumdaki değişimlere uyum sağlayabilmeleri için değişebilir ve esnek olmaları gerekmektedir. Medikal modelde bireylerin eksiklikleri ve

yetersizliklerine bakıldığından kişilerin olumlu ya da gelişmiş yönlerini görmezden gelmekte, engelli bireyleri aciz ve kapasitesi eksik olarak görmektedir. Bu düşünceden dolayı engelli bireylerin hangi konularda neleri başarabilecekleri kısmında ayrımcı ve doğru olmayan tutum sergilemektedir. Yirminci yüzyılın başlarında engelli bireylerin alması gereken özel eğitim olanakları çok sınırlı olduğundan, özel eğitim okulları ya yatılı ya da toplumdan uzak yerlerde eğitim vermekteydi. Yirminci yüzyılın yarısından sonra ise, engelli haklarını arayan örgütlerin çalışmaları ve baskıları ile medikal modelin yerini sosyal model yaklaşımı almıştır. Bu fikrin yansıması olarak engelli kişilerin neleri başarabilecekleri noktasında yanlış bir bakış açısı ve ayrımcı bir tutum ortaya çıkmaktadır. (Çitil ve Üçüncü, 2018).

Engelli bireylerin hayat mücadelesi toplumdaki diğer bireylere göre temel haklarını elde etmeleri daha zor olmuştur. Sert-ırkçı düşüncesi ile yönetilen ülkelerde engelli bireyler ayrıştırılmıştır. O zamanın filozofları eserlerinde engelli bireylere karşı ayrıştırıcı ifadelerde bulunmuşlardır. Ortaçağda batı toplumlarında, papazların etkisiyle engelli bireyleri, topluma ve diğer insanlara zarar verme kapasitesine ve olağanüstü güce sahip bireyler olarak görmüşlerdir. Böyle davranış ve tutumlardan dolayı engelli bireylerin toplum tarafından dışlandığı ve kötü davranıldığı görülmektedir (Kolay, 2007).

Endüstri devriminin olduğu zamanda, engelli bireyler için yeni zorluklar ortaya çıkmıştır. Bu şartlardan dolayı engelli bireyler ayrıştırılarak menfi şartlarda hayatlarını idame ettirmek zorunda bırakılmıştır. Engelli birey sayısı ve söz konusu insanların sayıları zamanla artmıştır. İlerleyen zamanlarda üretim kaynaklı olan işyerlerinde, imalat yöntemi ve ücretlerin artması nedeniyle engelli bireyler; imalatta yardımcı olabilecekken emek ve imalat piyasasından uzak tutularak, ayrıştırılmışlardır (Özgökçeler ve Alper, 2010)

Dünya'da olan savaşlardan dolayı birçok insan engelli olmuştur. Engelli bireylerin artması ile engellilerin hakları ve ihtiyaçları meydana gelmiştir ve bu haklarının ve ihtiyaçlarının giderilmesi için ilgilenen kişilerin oluşmasına neden olmuştur. 1960'lardan önce engellilerin ihtiyaçlarının hemen hemen çoğunluğu medikal tedavi olarak görülmekteydi. Daha sonraki yıllarda İnsan haklarının gelişmesi ile engellilerin de sosyal yaşamdaki gereksinimleri hesaba katılarak, engellilerin özgürce yaşayabilmeleri için gerekli hakları kazanmaya başlamışlardır. Böylelikle engellilerin hakları hukuksal olarak da belgelenmesini sağlamıştır (Çağlar, 2009).

İnsanlık var olduğu sürece engelli bireyler olacak ve olmaya devam edecektir. Engelli bireylerin sayısı bazı düzenlemeler ve önlemler ile azaltılsa bile engelli birey sayısını sıfır yapmak imkânsızdır. Toplumdaki engelli kişilerin gereksinimleri her gün değişmektedir. Bundan dolayı engelli kişilerin hakları da devamlı değişmekte ve gelişmektedir. Teknolojideki gelişmeler engelli bireylerin günlük hayatlarındaki arzularını ve taleplerini değiştirmektedir. Bu sebepten engelli hakları belirli zamanlarda güncellenerek değişim ve gelişim göstermektedir (Budak, 2022).

2. 2. 1. Dünya’da Engelli Bireylerin Hakları ve Tarihsel Gelişimi

İkinci Dünya Savaşı sonrası süreçte normalleştirme ve uyum terimleri üzerinde durulmuştur. Savaştan sonra ülkelerin engelli bireylerinin sayısında artış olmuş, ülkelerde engelli bireylerin iş hayatına katılabilmeleri için bazı düzenlemeler yapmışlardır. Böylelikle engelli bireylerin kabiliyetlerinin ortaya çıkması sağlanmıştır. 1950’lilerin başlarında birçok ülkede demokrasi ve insan hakları terimlerindeki düşüncelerin yansımasının önemi ortaya koyulmaya başlanmıştır. İkinci dünya savaşı gelişmiş ülkeler arasında olmasından dolayı; engelli bireylerin toplumda diğer bireyler ile eşit hak ve özgürlüğe sahip olduğu üzerinde durulmuştur. Bu eşit haklardan faydalanabilmek için gerekli önlemler alınmıştır ve böylelikle toplumda uyum içinde yaşamaları hedeflenmiştir. 1960’ların sonlarında engelli bireylerin haklarını düzenlemek için örgütler kurulmuş ve engelli terimini tekrardan tanımlamaya başlamışlardır. Önceki senelerde engellilik terimi yalnızca tıbbi bakış açısıyla yapılırken, sonraki yıllarda engellilik teriminin toplumsal yönü de öne çıkmaya başlamıştır. Sosyal model denilen bu yaklaşım zaman içinde uluslararası kuruluşların Birleşmiş Milletler ve bağlı teşkilatlanmaların engellilerle ilgili yapmış oldukları çalışmalara yön göstermektedir (Özgöbek, 2007).

Savaştan dolayı engelli olan bireyler savaş istemeyen gruplar ile birlikte engelli kişilerin yaşadıkları problemleri dünyaya duyurmak için bir araya gelmişlerdir. Bununla birlikte savaşlarda savaşa katılan devletlerin çoğunluğunun gelişmiş ülkelerden oluşması engellilik sorununu daha ön plana çıkmasını sağlamıştır. Toplumlarda engelli birey sayısının artması ve bu engelli bireylerin gereksinimlerinin artmasından dolayı engelliler ile ilgili düzenlemeler yapılması zorunlu olmuştur. Bundan dolayı Fransa, Amerika, İngiltere gibi gelişmiş ülkeler engelli kişilerin

varlığını fark etmeye başlamışlardır. Birleşmiş Milletler engellilik ile ilgili olumsuzlukları ortadan kaldırmak için Birleşmiş Milletlerin başkanlığında sosyal ve iktisadi sorunları gidermek için birlikte çalışmaya başlamışlardır (Özgökçeler ve Alper, 2010).

Birleşmiş Milletler Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme; 13 Aralık 2006'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun A/RES/61/106 sayılı kararı ile kabul edilmiş ve 3 Mayıs 2008'de yürürlüğe girmiştir (Milletler, 2009).

Bu kanunun 27. Maddesinde; engelli bireylerin diğer bireyler ile eşit şartlarda çalışma hakkı olacağı, işe alımları, işe devam etmeleri, engeli bireylerin uzmanlaşmaları gibi değişik konulardaki ayrımcılığın önlenmesinden bahsedilmektedir. Engelli bireylerin istihdam edilmeleri, kamuda istihdamının güvence altında olması, çalışma yaşamları ve başka istihdam aşamalarında faydalı faaliyetlerin devam ettirilebilmesi ve engelli birey çalıştıran işyerleri ile ilgili düzenlemeler getirilmesi devletin görevleri arasında yer almaktadır. Bundan dolayı engelli bireylerin iş hayatına, istihdam edilme hakları üzerinde durularak kariyer yapma hakları onaylanmıştır (Arıkan, 2010).

Birleşmiş Milletler tarafından engelli bireyler ile ilgili karşımıza çıkmakta olan atıf; 1948'de Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi'nin 25. Maddesidir. Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi'ni incelediğimizde konuların çoğu 1966'daki Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile Kültürel Haklar, Ekonomik Haklar ve Sosyal Haklar Sözleşmesi'nde bulunmasına rağmen engelli bireylerle ilgili konulara sözleşmede değinilmemiştir. Bu sözleşmenin çıkmasından 23 yıl sonra engellilik ile ilgili konuya Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan belgede değinilmiştir (Gül, 2008).

Birleşmiş Milletlerin hazırladığı bu belge sözleşme özelliğinde değildir beyanname olarak kabul edilmiştir. 1971'de Birleşmiş Milletler, Zekâ Geriliği Olan Kimselerin Haklarına Dair Beyannamesi ile engelli bireyleri de içine alan önemli beyanname olmuş ve yürürlüğe girmiştir. Daha sonra 1975'te yayınlanan Engellilerin Haklarına Dair Beyanname, Birleşmiş Milletler engelli kişilerin hakları ile ilgili ayrıntıya değinmiş beyanname olarak çıkarılmıştır. Beyannamenin 5. Maddesi; engelli kişilere özgüven veren haklar belirlenmiştir. 6. Maddesinde; engelli kişilerin toplumsal ve tıbbi iyileştirme, ortez ve protez ile ilgili sorunları çözmeyi amaçlamış, bunlara ek olarak genel ve mesleki eğitim, istihdam ve mesleki uyum hizmetlerinden faydalanma gibi sosyal hakları olduğu belirtilmiştir (Gül, 2008).

Son 25-30 yıl içerisinde uluslararası seviyede engelli bireylerin eşitliğini sağlamak amacı Birleşmiş Milletler ve Birleşmiş Milletler ile çalışan grupların öncelikleri arasındadır. 1975 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde ek olarak yayımlanmış bulunduğu “Engelli Hakları Bildirgesi” engelli bireylerin engelsiz bireylerle aynı haklardan ve sorumluluklardan faydalanacağını belirtmiştir (Akyıldız, 2017).

Avrupa Birliği Kurulu; 12 Mayıs 2000 tarihinde Engelli Bireyler için Engelsiz bir Avrupa’ya Doğru adında bir bildiri yayınlamıştır. Bu bildiriye göre; engelli bireylerin sosyal ve iktisadi hayatta ulaşmalarını sınırlandıran mimari, düzen, toplumsal olarak yaşanan sorunları ortadan kaldırılmasına yönelik tamamlayıcı ayrıntılı bir araştırmaya yer verilmiştir. Bu bildiri, engelli kişiler ile ilgili olarak Avrupa Birliği politikalarını inceleyerek engelli kişilerin toplumsal hayatta ulaşmasını sağlamaya yönelik bir Avrupa yaratmayı amaçlamış ve buna bakılarak engelli bireylerin ulaşım, meslek edinme, yerli teknolojilere ulaşım, eğitim, bilgi toplumu olarak Avrupa düzeyinde yeni sinerjinin ortaya çıkmasını amaçlamışlardır (Giresunlu ve Akıncı, 2011)

Aralık 2000’de Nice’de gerçekleşen Avrupa Konseyi toplantısında, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı kabul edilmiştir (Parlamentosu, 2000). Böylelikle AB ülkeleri; uluslararası ve ulusal düzeyde bulunan toplumsal, ekonomik ve politik hakları tek bir belgede toplamayı amaçlamaktadır. Avrupa Komisyonu’nun temel hedefi, bu belgenin Avrupa genelindeki vatandaşlara mümkün olduğunca geniş bir şekilde ulaştırılmasını sağlamaktır. Belgenin ayrımcılıkla ilgili 21. maddesi, cinsiyet, ırk, renk, etnik veya toplumsal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer görüşler, ulusal azınlık üyeliği, mal varlığı, doğum, engellilik/özürlülük, yaş ve cinsel yönelim gibi hususlara dayalı ayrımcılığı kesin bir dille yasaklamaktadır. Ayrıca, engelli bireylerin sosyal yaşama katılımlarıyla ilgili olarak 26. madde, Avrupa Birliği’nin, bu bireylerin bağımsızlığını, topluma katılımını ve katkısını sağlayacak önlemlerden yararlanma haklarını tanıdığını ve bu haklara saygı duyduğunu vurgulamaktadır (Giresunlu ve Akıncı, 2011).

2. 2. 2. Türkiye’de Engelli Haklarının Tarihsel Gelişimi

Türkiye, Birleşmiş Milletlerin protokollerinin ve antlaşmalarının çoğunu imzalamıştır. Böylece ülkemiz, Birleşmiş Milletler sözleşmelerine uyan devletlerden biri olmuştur. 1982 Anayasasının 90.maddesinde yürürlüğe girmiş hukuksal açıdan uygun uluslararası antlaşmalar ile hukukumuz da kanun hükmünde olarak kabul edilmektedir. Bunun için imzaladığımız uluslararası antlaşmalar hukukumuzu bağlayıcı özellik taşımaktadır. Uluslararası imzalanan antlaşmaların iptali için Anayasa Mahkemesine başvuru yapılamamaktadır (Resmî Gazete, 1982).

Türkiye 30 Mart 2007 tarihinde Birleşmiş Milletler Engelli Haklarına İlişkin Anlaşmayı imzalamıştır. Antlaşma 3 Aralık 2008 tarihinde ve 5825 sayılı Kanunla uygun görülmüştür. Onaylanan belgeler Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği’ne tevzisi ile Türkiye’de de 28 Ekim 2009 tarihinde antlaşma yürürlüğe girmiştir. Türkiye’nin antlaşma ile ilgili beyanı ya da çekincesi bulunmamaktadır (Erten ve Aktel, 2016).

Türkiye son zamanlarda engelli bireylere yönelik tutumunu gözden geçirmiştir. 2007 yılında Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesine taraf olmuştur. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesindeki ilkeleri ülkemiz kabul ettikten sonra Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne ışık tuttuğu ve yön verdiği görülmektedir. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme sonrası 10 yıl içinde 1982 anayasasındaki 10.maddenin değişmesi büyük adım olarak değerlendirilir. Yapılan değişik ile engelli bireyler için alınan tedbirler eşitlik ilkesine uygun sayılacaktır. Bu madde ile engelli bireylere pozitif ayrımcılıklar anayasa güvencesine alınmıştır (Budak, 2022).

1960’lı senelerin başından itibaren engelli bireylere doğrudan ya da dolaylı uygulamalar ve kamunun vermiş olduğu kararlarla beraber, engelli bireylerin iş hayatına katılması için düzenlemeler yapılmıştır. Engelli bireyler için 1961 Anayasasının 50. maddesi “Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları, topluma yararlı kılacak tedbirleri alır” şeklindedir. Böylelikle engelli bireylerin eğitimi anayasa ile güvence altına alınmıştır. 1967 senesinde ise engelli bireylerin istihdam edilmesiyle ilgili kota uygulaması 854 sayılı Deniz İş Kanunu’yla Türkiye’deki mevzuatta ilk defa yer almıştır. Fakat engelli bireylerin istihdamı için gerekli ayrıntılar tam hazırlanmadığından, henüz kanunlaşmayan 931 sayılı İş Kanunu, söz konusu kanun gereğince çıkarılan tüzüklere yerini bırakmıştır. Daha sonra 1971’de 1475 sayılı

İş Kanunu'yla beraber engelli bireylerin istihdamı ile ilgili kota üzerinde hükümlere yer verilmiştir. Bu kanun 4857 sayılı İş Kanunu 2003'te kabul edinceye kadar hukukumuzda kalmış ve engelli bireylerin istihdamı bu kanuna göre yapılmıştır (Başkanlığı, 2005).

Türkiye'de, engelli bireylerin haklarına yönelik önemli bir adım, 2014 yılında yürürlüğe giren "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile atılmıştır. Bu kanun, engelli bireylerin sosyal haklarını güvence altına almak, topluma katılımlarını teşvik etmek ve yaşamlarını kolaylaştırmak amacıyla önemli düzenlemeler içermektedir. Bu çerçevede, engelli bireylerin eğitim, istihdam, sağlık, bakım ve rehabilitasyon gibi alanlardaki haklarına ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanunun kabulü, engelli bireylerin yaşamlarını daha güçlü bir şekilde sürdürebilmeleri ve toplumsal hayata tam katılımlarını sağlayabilmeleri açısından önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir (Budak, 2022).

"Engelliler Hakkında Kanun" olarak değiştirilen 5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, engelli bireylere yönelik çeşitli sosyal yardım ve desteklerin yanı sıra, bakım hizmetlerinin sunulması ve engelli bireylerin şehirlerarası ulaşım olanaklarının iyileştirilmesi amacıyla önemli düzenlemeler içermektedir. Bu kanun, özellikle engelli bireylerin karşılaştığı ayrımcılığı önlemek ve engelli haklarını güvence altına almak adına önemli bir adım olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, bu kanunda ayrımcılıkla ilgili terimlerin tanımlanması, makul uyumlaştırma, dolaylı ve doğrudan ayrımcılık gibi kavramların açıklığa kavuşturulması dikkat çekmektedir. Bu terimlerin belirlenmesinde temel alınan Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına Dair Uluslararası Sözleşme'nin 2006 yılında kabul edilmiş olması da önemlidir. Bu çerçevede, Türkiye'deki engelli bireylerin haklarının güçlendirilmesi ve toplumsal yaşama tam katılımlarının sağlanması yönünde önemli bir adım atılmıştır (Akbulut ve diğerleri, 2014).

Bu kanuni düzenlemelerle Türkiye'deki engelli bireyler ve aileleri birçok hak elde etmiştir. Engelli bireyler ile ilgili önemli hakların bazıları şu şekildedir; (Çitil ve Üçüncü, 2018);

✓ Devlet Hastanelerinin vermiş olduğu engelli sağlık raporunda engelli derecesi %40 ve daha fazla olması halinde engelli bireylere ve ailelerine engelli haklarından faydalanma hakkı sağlamıştır. Devlet hastanelerinden engelli raporu ücretsiz verilmektedir.

✓ Özel ya da resmi olarak özel eğitim merkezlerinden eğitim alan engelli öğrenciler için ulaşım ücretsiz sağlanmaktadır.

✓ Engelli bireylerin eğitimi için açılan okullarda eğitim materyallerinin çoğu ücretsiz olarak öğrencilere verilmekte, mesela zihinsel engelli bir öğrenciye mesleki eğitim ile ilgili eğitim verilen okullarda öğrencilere ders kitapları devlet tarafından basılıp, dağıtılmaktadır.

✓ Yükseköğretim kurumunun yapmış olduğu sınavlarda ve başka sınavlara başvuru yapan engelli öğrencilere kolaylıklar sağlanmaktadır (refakatçi, uygun ortam, ilave süreler, materyal ve okuyucu vb.).

✓ Engelli memur, işçi ya da bakıma ihtiyacı olan engelli çocuğa sahip kadın işçi eğer ister ise bakıma muhtaç engelli çocuk sahibi kadın işçilerin istekleri doğrultusunda erken emekli olabilirler.

✓ Türkiye’de belediyelerin hemen hemen hepsinde engelli bireylere toplu taşımadan indirimli ya da ücretsiz yararlanmaktadır. Engelli kişiler su faturasını indirimli ödemektedir.

✓ Türk Hava Yolları engel derecesi %40 ve %40’dan fazla ise engelli bireylerin biletlerinde indirim uygulanmaktadır.

✓ Devlet demiryolları trenlerini kullanan engelli kişiler ulaşımını ücretsiz sağlayabilmektedir.

✓ Engelli bireylerin şehirlerarası otobüs ile yolculuk etmesinde otobüs firmaları %30 indirim uygulamaktadır.

✓ Türkiye denizcilik işletmelerine tabi çalışan iç hat seferlerindeki engelli bireylere belli miktarda indirim yapılmaktadır.

✓ Türkiye’de mobil telefon operatörleri engelli bireylere düşük ücretli tarifeler teklif etmektedirler.

✓ Kùltür ve Turizm Bakanlığı’na bağlı yerler ve müzelerden engelli bireyler ücretsiz olarak yararlanmaktadırlar.

✓ Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı faaliyetlerini devam ettiren tesisler ve spor federasyonları ya da il müdürlüklerince yapılan spor etkinlikleri engelli bireylere ücretsiz veya indirimli tarifeler uygulamaktadır.

✓ Emlak Vergisi Kanunu'nda da engelli bireylerin ülke sınırları içinde olan, brüt 200 m²'den küçük, sadece tek konuta sahip engelli bireyler vergiden muaftır.

✓ Kamu kurum ve kuruluşlarına yapılan lojmanlar ve devlet daireleri engelli bireyler için uygun olup olmadığına bakılarak ruhsat verilmektedir. Eğer yapılan binaların kullanımı engelli bireyler için uygun değilse, uygun hale getirmek için engelli yasasına göre 2005'te 7 yıllık süre verilmiştir. Ama kamuda ve özelde engelliler için yapılması gereken düzenlemeler yapılmadığı için ek süre verilmiştir.

✓ Engelli bireylere bazı usul ve esas gereği gelir vergisinde de indirimler yapılmaktadır.

✓ Engelli bireyler için özel sistemli araçları yurt dışından gelmesi halinde gümrük vergisinden muaf tutulmaktadırlar. Katma Değer Vergisi Kanununda da engelli bireylerin meslek hayatları, eğitimleri, günlük yaşamlarında kullanmak üzere yapılmış ya da kişiye özel tasarlanmış bütün araç ve gereçler, kişiye özel bilgisayar programları vergiden ayrı tutulmaktadır.

✓ H sınıfı sürücü belgesine sahip olan, kişiye özel düzenlenen sistemli araç kullanabileceğini gösteren raporu (devlet hastanesinden alınan rapor) olan engelli bireyler özel tüketim vergisinden muaftır. Aynı zamanda engelli derecesi %90 ve üzeri olan engelli bireylerde kendileri kullanmasalar dahi yakını ya da işe alacağı şoför kullanılacak olsa bile özel tüketim vergisindeki indiriminden faydalanmaktadırlar. Engelli bireylerden kendileri adına almış oldukları araçlarda motorlu taşıtlar vergisinden muaftır.

✓ Engelli bireyler trafiği engellememeleri şartı ile araçlarını park etmede sakıncası olmayan yere araçlarını park edebilmektedirler.

Devletlerin anayasalarına baktığımızda engelli bireylerin hakları birbirine çok benzemektedir veya ufak tefek farklılıklar bulunmaktadır. Devletlerin imzaladıkları uluslararası anlaşmalar, uluslararası etkinlik gösteren teşkilatların çalışmaları, toplumlar arasında oluşan etkileşimler nedeniyle dünya toplulukları değişik konularda birlikte çalışmışlardır. Fakat anayasalardaki yakınlığa rağmen, uygulamalarda farklılıklar vardır. Engelli bireylerin korunmaları anayasal kararlardan olmasına rağmen başka ülkelerdeki engelli bireyler için (mesela kullananlar) yapılan

düzenlemeler ile dışarıda rahatlıkla gezebilirken bazı ülkelerde ise yapılan düzenlemelerin yetersizdir ve bundan dolayı engelli bireyler evlerinden dışarı çıkamamaktadır (İsbir, 2018).

Türkiye’de engelli haklarından dolayı istihdam edilen engelli sayısında artış görülmektedir. Çalışma hayatına katılan engelli bireyler maddi özgürlüklerini kazanmasından dolayı kültürel ve sosyal olarak hayata katılmaya başlamaktadır. Maddi bağımsızlığı olan engelli kişiler eğitim düzeyleri ve sosyal yaşama katılmaları artmasıyla birlikte zamanla engellilerin haklarının düzenlenmesinde de büyük katkıları olacaktır (Budak, 2022).

2.3. Engelli Birey İstihdamı ve İstihdam Yöntemleri

2.3.1. Türkiye’de Engelli Bireylerin İstihdamı ile İlgili Mevzuatlar

Türkiye’de 1950’lerin başlarında sivil toplum örgütlerinin toplum hayatında yer alması ile engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik çalışmalar başlamıştır. 1961 Anayasamız ile Türkiye’de benimsenmiş olan sosyal devlet olma anlayışı ile engellilerin istihdamı oluşmaya başlamıştır. Daha sonra, Deniz İş Kanunu 1967 yılında ve İş Kanunu 1971 yılında yürürlüğe girmesiyle gelişmeler devam etmiştir. Sonrasında kamuda engelli bireylerin istihdamı ile ilgili kota yöntemi başlamıştır. 1999’da yapılan 1.Özürlüler Şurası ile engelli bireyler hakkında gelecekte oluşacak gelişmeler için önemli bir adım olmuştur. Şurada alınan kararlar eşliğinde 2005 yılında Türkiye’de engelli hakları ile ilgili büyük öneme sahip olan, engelli bireyler için pek çok düzenlemeyi de beraberinde getiren, ‘Engelliler Hakkında Kanunu’ yürürlüğe girmiştir. 21.yüzyılda Türkiye’de engelli bireylerin istihdamı için yapılan çalışmalar ve adımlar yetersizdir. Gelişmiş ülkeler ile kendi ülkemizi engelli istihdamı konusunda kıyasladığımız zaman ülkemizin diğer ülkelere göre geride kaldığı görülmektedir (Tellioglu, 2019).

1950’lerde sivil toplum örgütlerinin toplumda var olmalarıyla engelli bireylerin iş hayatına katılmaları konusunda bir kamuoyu şekillenmeye başlamıştır. 1961 anayasasıyla birlikte ülkemizin sosyal devlet prensibini benimsemesi ile engelli bireylerin istihdamı başlamıştır. Türkiye’de kota uygulamasının başlaması engelli bireyler için büyük bir dönüm noktasıdır ve böylece engelli bireylerin kamuda

istihdam edilmesinde artış olmuştur. Kamuda çalışan engelli birey sayısındaki artış, kota uygulaması ile daha da artmıştır (Budak, 2022).

Engelli bireylerin istihdamı incelenirken önemli mevzuatlar vardır. Bunlar; engelliler hakkındaki kanun, iş kanunu, devlet memurları kanununu, anayasadır.

2.3.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

1982 Anayasası'nın 61. maddesinin 2. bendinde, devletin engellilerin korunması ve toplum hayatına entegre olmalarını sağlayıcı tedbirler almakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Bu bağlamda, anayasamız engelli bireylerin istihdamının devletin sorumluluğu olduğunu vurgulamaktadır. Anayasamızın 50. maddesine göre, kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz; küçükler, kadınlar ve bedeni veya ruhsal yetmezliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunmalıdır. Dolayısıyla, engelli bireylerin istihdamı, anayasal haklarına saygı gösterilerek korunması gereken bireyler arasında yer almaktadır. Anayasanın 49. maddesi ise çalışmanın herkesin hakkı ve ödevidir olduğunu belirtirken, devletin çalışanların hayat standartlarını yükseltmek, çalışma koşullarını geliştirmek, çalışanları korumak, çalışmayı teşvik etmek ve işsizliği önlemek için gerekli tedbirleri alması gerektiğini ifade etmektedir.

1982 anayasasında engelli bireylerin istihdamı ile ilgili maddeler vardır. Bunlar;

Maddelerden biri Anayasamızın 17. maddesinde; “herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” hükmü yer alır. Bu maddede kişilerin manevi ve maddi varlıklarını geliştirmek, sürdürmek nedeniyle kullanılan temel hak ve özgürlük hakkı sonucunda karşımıza çıktığını ifade etmektedir (Akpulat, 2019).

Anayasamızın 17. maddesi engelli bireyler istihdamının manevi ve maddi yönden önemi üzerinde dururken 61. madde ise engelli bireylerin korunması ve topluma kazandırması için devletin aldığı tedbirler üzerinde durmaktadır (Budak, 2022).

2.3.1.2. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun

Engelli bireylerin hayatlarını sürdürebilmeleri için kişilerin temel hak ve özgürlüklerini tam kullanabilmeleri için bireyler teşvik edilerek yaşamlarını engelsiz bireylerle aynı koşullarda aktif ve eksiksiz şekilde katılmaları çok önemlidir. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanununda; engelli bireylerin temel haklarını ve özgürlüklerini güvence altına almak için gereken çalışmaları yapılabilme amacıyla çıkarılmış önemli bir mevzuattır (Kanun,5378).

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 13. maddesi, engelli bireylerin meslek seçme ve mesleki eğitim alma haklarını güvence altına alarak, bu alanda gerekli önlemlerin alınmasını öngörmektedir. Bu kapsamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan iş ve meslek analizleri sonucunda, Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından engelliler için mesleki rehabilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programlarının geliştirilmesi sağlanır. Engelli bireylerin mesleki rehabilitasyon ve rehabilitasyon hizmetleri, kamu kurum ve kuruluşları ile belediyeler ve diğer gerçek veya tüzel kişiler tarafından da sunulabilir. Bu düzenleme, engelli bireylerin rehabilitasyon ve rehabilitasyon süreçlerine verilen önemi vurgulamaktadır, çünkü bu süreçler engelli bireylerin yeteneklerini geliştirerek meslek hayatına entegrasyonunu desteklemektedir (Kanun, 25868).

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun' un 14. maddesi engelli bireyleri istihdamı ile ilgilidir. İçeriği ise aşağıdaki gibidir: (Akpulat, 2019).

- ✓ Engelli bireylerin istihdamını sürdürebilirlikleri için gerekli önlemlerin alınması,
- ✓ Engelli bireylere ayrımcı davranışlarda bulunulmaması için iş başvuru süreci, çalışma zamanları, engelli bireylere güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı hazırlamak,
- ✓ Engelli bireylerin engelsiz bireylere karşı özel durumundan (engellerinden) dolayı değişik davranılması engellenmeli,
- ✓ Engelli bireylerin çalıştıkları iş yerlerinde düzeltici ve önleyici önlemler olarak, engelli bireylerin yaşadığı zorlukların ve sıkıntıların önlenmesi gerekmektedir.

2.3.1.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun da kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen tüm personel sayısının en az %3'ü kadar engelli personel istihdam etmek zorundadır. Çalıştırılacak engelli bireyin %3 oranı, ilgili kurum ya da kuruluşun (yurtdışında çalışanlar hariç) toplam çalışan personel sayısına göre hesaplanmalıdır. 657 sayılı devlet memurluğu kanununda günlük işe başlama ve bitiş saatleri, öğle arası dinlenme saatleri, bölgelerin ve hizmetlerin kendi özelliğine bakılarak merkezde cumhurbaşkanı, illerde (mülki amir) vali tarafından düzenlenmektedir (Çubuk, 2017).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu; engelli bireylerin kamu kurum ve kuruluşlarında istihdamı ile ilgili 53. madde, “engellilerin memurluğa alınma şartlarına, merkezi sınav ve yerleştirmenin yapılmasına, eğitim durumu ve engel grupları dikkate alınarak kura usulü ile yapılacak yerleştirmelere, engellilerin görevlerini yürütmelerinde hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceğine, kamu kurum ve kuruluşlarınca engelli personel istihdamı ile ilgili istatistiksel verilerin bildirilmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın görüşü alınarak Devlet Personel Başkanlığı'na hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir” ifadesi yer almaktadır (Çubuk, 2017).

2.3.1.4. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı iş kanunu; işçi ve işveren arasındaki cinsiyet, dil, siyasal düşünce, ırk, felsefi inanç, renk, engellilik, din ve mezhep ve diğer nedenlerle ayrımcılık yapılmasını yasaklanmıştır (T.C Resmî Gazete, 2003). Bu İş Kanunu'nun 5. maddesine göre; işçilere eşit davranmayan işverene veya işveren vekillerine işçilere eşit davranmadığı için yaptırımlar uygulanmaktadır (T.C Resmî Gazete, 2003).

4857 sayılı kanun çalışanlara eşit davranma üzerinde durmuştur. İşverene objektif ve haklı nedenler olmadıkça çalışanlarına farklı davranması bu kanunla yasaklanmıştır ve eşit davranma borcunun da altına girmektedir (Tanay, 2012).

Ayrımcılık suçu; iş hukukuna göre eşit davranma ilkesidir. İşverenlere yanında çalışan işçilere eşit davranma sorumluluğu getirmektedir. Bu eşit davranma sorumluluğu neticesinde işverenlerin çalışanlara karşı isteğe bağlı (yasa dışı) davranışlarının önüne geçmesi için çalışılmaktadır (Süzek, 2008).

Eşit davranma borcu olumsuz (yapmama) ve olumlu (yapma) şeklindedir. Olumlu borcu kanunda düzenlenen engelliler eski mahkûm çalıştırması gibi özel düzenleme olarak çıkmaktadır. Olumsuz borcu ise işverene haklı sebep olmadan işçileri arasında farklı davranmama olarak ortaya çıkmaktadır. (Baysal, 2010).

İş kanununun (4857 sayılı) 30. maddesine göre; işverenin engelli işçi çalıştırma sorumlulukları ile ilgili düzenleme bu maddede yer almıştır. 4857 sayılı kanundaki 30. madde 2008 yılında çıkan 5763 sayılı kanunda (torba yasa) tekrardan düzenlenmiştir. Önceki iş kanununa göre bazı değişiklikler olmuştur (Akpulat, 2019).

Engelli bireylerin istihdamı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde "Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu" başlığı altında düzenlenmiştir. Bu kapsamda, işverenlerin özel sektör işyerlerinde elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları durumda yüzde üç, kamu işyerlerinde ise yüzde dört oranında engelli ve yüzde iki oranında eski hükümlü işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca, askerlik hizmeti sırasında terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananların da bu kapsamda değerlendirilerek uygun işlerde çalıştırılmaları gerekmektedir. İşverenlerin bu yükümlülüğü yerine getirirken, belirli ve belirsiz zamanlı iş sözleşmelerine göre çalıştıracakları işçilerin sayısını temel alarak hesaplama yapmaları gerekmektedir. Ayrıca, kısmi zamanlı çalışan işçilerin tam zamanlı çalışmaya geçirilmesi ve hesaplama sonucunun yarım sayıdan büyükse yukarı, küçükse aşağı yuvarlanması gerekmektedir. Özellikle işçilikten engelli hale gelen bireylere öncelik tanınması da bu düzenlemede öngörülmüştür. Bu şekilde, işverenlerin engelli bireylerin istihdamını teşvik etmek ve onlara eşit fırsatlar sağlamak amacıyla belirli düzenlemeler getirilmiştir (T.C Resmî Gazete, 2003) ifadesi kullanılmıştır. Yine iş kanunu 30. Maddesine göre; engelli kişilerin su altında ve yeraltında çalışmasını ve çalıştırılmasını yasaklanmıştır (T.C Resmî Gazete, 2003).

6701 sayılı Kanun 3. maddesinin 2. fıkrası, ayrımcılığın yasaklandığı temel ilkelere odaklanmaktadır. Bu kapsamda, kanun içeriğinde dil, etnik köken, cinsiyet, renk, din, felsefi ve siyasi görüş, ırk, servet, medeni durum, inanç, doğum, engellilik, sağlık durumu, yaş ve mezhep gibi temellere dayalı ayrımcılığın kesinlikle yasaklandığı belirtilmektedir. Engellilik temelinde yapılan ayrımcılığın da kanunen yasaklandığı vurgulanmaktadır. Aynı maddenin 3. ve 4. fıkralarında ise özel sektörde ve kamu kurum ve kuruluşlarında ayrımcılığı önlemek için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmektedir. Bu çerçevede, ayrımcılığın ihlal edilmesi durumunda

konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi ve adli ve idari yollardan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir. Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişilerinin de yetki alanları içerisinde ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Bu düzenleme, ayrımcılığın herhangi bir sebeple yapılmaması ve eşitlik ilkesinin korunması adına önemli bir adımdır (Budak, 2022).

İşveren, çalışanlarından yüzde yetmiş derece ya da daha fazla derecede engelli veya kronik hastalığı olan çocuğa sahip ise çocuğunun tedavisiyle ilgili olarak ebeveynlerden birine bir yıl içinde parça parça ya da toplu bir şekilde ücretli izin vermesi gereklidir (Budak, 2022).

Engelli bireyler, Türkiye İş Kurumu aracılığı ile işletme sahipleri işyerlerinde kanunen oluşturulması gereken şartları oluşturduktan sonra iş hayatına katılabilmektedirler. Engelli işçi çalıştıran işyerleri engelli bireyler için fiziken ve ruhen elverişli olacak biçimde tasarlanması zorunludur. Aynı ilde birçok işletmesi olan işverenler çalıştırmak zorunda olduğu engelli işçi sayısı aynı ildeki bütün işletmelerdeki toplam işçi sayısına bakılarak hesaplanmaktadır. İş kanuna göre; su altında ve yer altında engelli işçi çalıştırmak yasaklanmıştır ve engelli bireyin sağlık kurulunca çalışamayacağı işler belirtilmektedir (T.C Resmî Gazete, 2003).

Engelli istihdamı için elli işçiden az işçinin çalıştığı, işletme sayısı fazla olduğu için engelli işçi istihdamda haksızlığa uğramaktadır. İşçi sayısına bakılıp engelli işçi çalıştırıldığından dolayı küçük işletmeler engelli işçi çalıştırmamaktadır. Küçük işletmelerde engelli işçi istihdam edilmesi dışında bırakılması, çalışan engelli işçi sayısında istenilen seviyeye gelmesini engellemektedir (Kuzgun, 2007).

Kamu kurum ve kuruluşları sayı ve çalışan sayısı olarak sürekli artmaktadır. Devletin çalıştırabileceği engelli işçi sayısı belli zaman sonra dolacaktır bundan dolayı engelli bireylerin kamu dışında yani özel sektörde çalışmaları çok önemlidir. Özel sektörde elli işçiden fazla işçi çalıştıran işletmelerin engelli işçi çalıştırma zorunluluğun olması engelli bireylerin istihdamı için sorun teşkil etmektedir. Eğer elli işçiden az işçi çalıştıran işletmeler de engelli işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmiş olsa idi daha fazla engelli iş hayatına katılabilecektir (Budak, 2022).

2.4. Türkiye’de Engelli İstihdamı ve İstihdam Yöntemleri

Engelli kişilerin istihdamı konusu uluslararası kuruluşlar için önemli olduğu görülmektedir. Uluslararası çalışma örgütü sözleşmesinde ve insan hakları evrensel bildirgesinde engelli bireylerin istihdamı için genel kurallar ve temel politikalar ortaya konulmuştur. Bu sözleşmeleri imzalayan ülkeler de kendi ülkelerindeki engelli bireylerin istihdamı için düzenleme yaparken bu hukuki metinlerden faydalanırlar (Köksal, 2010).

Türkiye’de iş hayatına katılan nüfusu hesaplamak için; toplam nüfus sayısını çalışabilecek kişi sayısına bölmesiyle bulunan sayıdır. Eğer bu oran yüksek çıkarsa iş hayatına gelmiş olan nüfusun çalışma için istekli olduğunun göstergesidir. Yine bu oranın yüksekliği çalışma hayatındaki kişilerin iş hayatında aktif kullanıp kullanılmadığının da göstergesidir. Dünya verilerinde istihdam edilen erkeklerin sayısı kadınların sayısına göre daha yüksektir (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021).

Türkiye’de iş gücüne katılma oranı Temmuz 2021 Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre; erkeklerde %69,8 iken kadınlarda %33,0’dur. İş gücüne katılım oranı Türkiye’de %51,2’dir. Avrupa Birliğine üye olan ülkeler ile Türkiye İstatistik Kurumun da 2011 yılında yapmış olduğu nüfus ve konut araştırmasına göre; en az bir engelli olan bireylerin iş gücüne katılma oranı; kadınlarda %12,5, erkeklerde %35,4 ve toplam %22,1 olarak hesaplanmıştır (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021).

2.4.1. Kota Yöntemi

Engelli kişilerin çalışma hayatına girebilmesini sağlayan yaygın olarak kullanılan yöntem kota yöntemidir. İşverenlerin çalıştırdıkları işçi sayısına göre belli oranda engelli işçi istihdam etmesi zorunludur ve böylece engelli kişiler sosyal hayata da katılmış olacaklardır. 1. Dünya Savaşı ile Avrupa’da engelli sayısı artmıştır ve engelli kişilerin istihdam edilmesi için özel sektörde ve kamu sektöründe belli oranda engelli kişi çalıştırılması için kota getirilmiştir. Kota yönteminin getirilmesinde; savaşta sakat (engelli) kalan insan sayısının fazla olması ve fazla olan insanların istihdam edilmesi etkili olmuştur (Toplu, 2009).

İşverenler elli ve elliden fazla işçi çalıştırıyor ise işyerinde (özel sektörde) belli oranda engelli işçi çalıştırması gerekmektedir. Bununla ilgili hususlar; (Metin ve diğerleri, 2021).

- ✓ İstihdamdaki işçilerin sayısı için belirli ve belirsiz süreli çalışan bütün işçiler sayılarak hesaplanmaktadır,
- ✓ Kısmi zamanda çalışan personelin, çalışma zamanı tam zamanlı olacak şekilde hesaplanır,
- ✓ İşyerinde çalışan toplam işçi sayısı hesaplanırken yeraltı ve su altında çalıştıran işçiler bu toplam sayıya dahil edilmez,
- ✓ Aynı şekilde özel güvenlik personeli de iş yerinde çalışan toplam personel sayısına dahil edilmez,
- ✓ İşyerlerinde istihdam edilen toplam çalışan sayısı, engelli personel sayısı dahil edilmeden hesaplanır,
- ✓ Aynı ilde ve aynı işverenin sahip olduğu çok fazla işyeri var ise aynı ildeki istihdam edilen toplam personel sayısı üzerinden engelli personel kotası hesaplanır,
- ✓ Kota yöntemine göre %3 oranında engelli çalıştırması gereken işyerlerinde; hesaplama yapılırken ondalıklı sayı çıkması halinde virgülden sonraki sayı beşten büyük ise yukarı yuvarlanır eğer beşten küçük ise aşağı yuvarlanarak hesaplanır.

Türkiye’de engelli kişilerin istihdamında kota yöntemi kullanılmaktadır. Kota yöntemi Devlet Memurları Kanunu (657 sayılı) ve İş Kanunu (4857 sayılı) kanunlara uygun olarak çıkan yönetmelikler ile hayata geçirilmiştir. Engelli bireylerin iş hayatına katılması için özel sektöre ve kamu kurumlarına bazı zorunluluklar getirmiştir. Eğer işvereni kendi üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmez ise cezai yaptırımlar uygulanmaktadır (Budak, 2022).

14 Temmuz 1965’te 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun kabul edilmesi ile engelli bireylere devlet memuru olma hakkı 53. maddeyle sağlanmıştır. 53. madde ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların yüzde dördü kadar engelli kişi çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu hesaplama yapılırken merkezde ve taşrada çalışan bütün devlet memurları dahil edilir (Karaaslan, 2020).

Türkiye’de çoğunlukla kota yöntemi kullanılmaktadır. Kota yönteminin olumlu ve olumsuz yönleri vardır. Bunlar: (Öz ve Orhan, 2012)
Kota yönteminin olumlu yönleri;

✓ Kota yönteminde zorunluluk olsa da elli kişiden fazla çalışını olan özel sektörde yüzde üç (%3) ve kamu kurum ve kuruluşlarında ise yüzde dört (%4) oranında engelli istihdam edilmesi ile engelli kişilerin iş hayatına katılmaları sağlanmıştır.

✓ Kota sistemi; uygulaması ile engelli kişilerin iş hayatına girmesini sağlayan kolay bir sistemdir.

✓ Türkiye İş Kurumu (İş-Kur) kota sistemini uygulayan işletmelere engelli kişi istihdam ettirdiklerinden dolayı yardımcı olmakta ve aracılık etmektedir. Bunun için özelde çalışmak isteyen engeli Türkiye İş Kurumu'na başvurmaları yeterli olacaktır. Bu kurum tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarından da faydalanmaktadırlar. Kota yönteminin olumsuz yönleri;

✓ Kota sistemini uygulamayan işverenlere cezai yaptırım uygulanmasından, işverenler engelli bireylerin iş hayatına katılmasına olumsuz bakış açısı geliştirmesine neden olmuştur.

✓ Kota uygulamasını yapmayan işverenlere ceza kesilirken uygulayan işverenlere ise ödül (teşvik) yapılmamaktadır. İşletmelerde elli çalışandan çok çalışan olduğu zaman bir doktor ve eğer işletme sanayi işletmesi ise bir iş güvenliği uzmanı ile beraber engelli kişi kotasına göre engelli kişi çalıştırmak zorundadır. Bu da işveren için maliyet artışına sebep vermektedir.

✓ Zorunlu istihdamı sağlanan engelli bireylerden dolayı engelsiz bireylerin istihdamında azalma olduğu için engelsiz bireyler açısından olumsuzluk yaratmaktadır. İşsiz sayısının fazla olduğu ülkelerde kota sisteminden dolayı engelli kişilerin çalıştırılması, engelsiz kişilerin engelli kişilere karşı önyargılarının olmasına neden olmuştur,

✓ Kota sisteminde bir işletmenin engelli işçi çalıştırması için çalışan sayısı en az elli olması gerekmektedir. Bundan dolayı küçük işletmeler engelli kişi istihdam etmemektedir.

✓ Kota sistemi uygulaması engelli bireylerin istihdamı bakımından bölgesel farklılıklar görülmektedir. Sanayi bölgesinde oturan engelli bireyler daha çok istihdam edilirken, küçük işletmelerin daha çok olduğu bölgelerde engelli bireylerin istihdamının az olduğu görülmektedir.

Engelli birey çalıştırmakla hükümlü kamu ve özel işyerleri sayısı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı

Yıllar	Kamu	Özel	Toplam
2023 (Mart)	1.323	16.646	17.969
2022	1.443	20.175	21.618
2021	1.440	18.695	20.135
2020	1.167	15.266	16.433
2019	1.320	18.029	19.349
2018	1.352	17.826	19.178
2017	782	19.957	20.739
2015	844	17.144	17.988
2014	809	17.773	18.582
2013	890	17.596	18.486
2012	979	16.980	17.959
2011	1.004	15.118	16.122
2010	1.084	14.511	15.595
2009	1.096	12.847	13.943
2008	1.126	13.268	14.394
2007	1.613	17.864	19.477
2006	1.507	13.593	15.100
2005	1.567	11.517	13.084
2004	1.674	10.145	11.819
2003	1.593	8.427	10.020
2002	1.609	8.121	9.730

Kaynak: (T C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023)

Tabloyu incelediğimizde 2011 yılından 2023 yılına kadar her yıl çalışan engelli sayısında değişiklik gözlenmektedir. 2012 yılında kamudaki engelli çalışandaki azalmanın sebebi engelliler için “engelli kamu personeli seçme sınavı” başlamış olmasıdır. Sonrasında ise hem kamuda hem özel sektörde hep artış olmuştur. 2022 yılında emeklilikte yaşa takılanlar için çıkan yasadan dolayı emekli olanların sayısı artmış ve çalışan engelli sayısı biraz azalmıştır (Tablo 2).

Tablo 2:Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde İşçi Olarak Çalışan Engelli Birey Sayısının Yıllara Dağılımı

Yıllar	Kamu	Özel	Toplam
2023 (Mart)	18.910	104.536	123.446
2022	21.793	125.361	147.154
2021	20.792	115.662	136.454
2020	17.011	95.617	112.628
2019	16.664	126.238	142.902
2018	16.157	107.373	123.530
2017	7.801	117.687	125.488
2016	8.206	104.966	113.172
2015	8.432	99.262	107.694
2014	8.417	101.823	110.240
2013	9.514	97.689	107.203
2012	10.246	97.322	107.568
2011	10.496	86.607	97.103

Kaynak: (T C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023)

İşverenlerin engelli çalıştırma ile ilgili kanun maddesi 4857 sayılı İş Kanunu'nda 30. maddesinde yer almaktadır. 30. maddede kota sistemi ile ilgili detaylara yer verilmiştir. Kota sistemine göre uygun engelli işçi çalıştırmayan işverenlere cezai yaptırım uygulanmaktadır, bu yaptırımda iş kanunun 101. maddesinde idari para cezası verileceğine dair düzenleme yapılmıştır. 101. madde anayasaya uygun değil diye düşünerek Anayasa mahkemesine dava açılmıştır ve anayasa mahkemesi reddetmiştir (Budak, 2022).

Engelli kişi çalıştırmayan işverenler için idari para cezası yaptırımı uygulanmaktadır. Bu ceza uygulanan işverenler idare mahkemesine iptal davası açmışlar ve idare mahkemesi de davayı anayasa mahkemesine taşımıştır. Anayasa mahkemesi ise sosyal devlet olmanın gerekliliği olan engelli bireyleri korumak olduğu için idare mahkemesine açılan davayı reddetmiştir (Akpulat, 2019).

İş kanununa göre geçici işçi olarak çalışan işçilerin toplam işçi sayısına dâhil edilmemesinden dolayı işverenler için ayrıcalık teşkil etmemesi gereği ve engelli bireylerin devletin koruma zorunluluğunu bu işçilerin iş yeri çalışanı olarak

sayılmamasından kaynaklı olarak, söz konusu işverenlere bu durumun bir imtiyaz olduğu ve devletin engellileri koruma yükümlülüğünün hükümsüz bırakmaktır. “Yüksek mahkeme ilk olarak, geçici işveren bakımından sayıya dâhil edilmeme kuralının hükümsüzlüğü ilgili anayasa mahkemesine başvurulmuştur. Anayasa mahkemesi önce geçici işçiler ile geçici işveren arasında sözleşme olmamandan kaynaklandığını ifade etmiştir. Anayasa Mahkemesi geçici işçiyi özel istihdam bürosunda çalışan olarak belirtmesi ile özel istihdam bürosu geçici işçileri kendi işyerinde istihdam ettirmemektedir, geçici işveren işyerlerinde çalışmakla görevlendirmektedir. Böylelikle geçici işçilerinin, özel istihdam bürosunun İş Kanun’un 30. maddesinde göre engelli birey çalıştırma hükümlülüğü belirlenirken işçi sayısına dâhil edilmemesi de geçici işçinin özel istihdam bürosuna ait bir işyerinde çalışmamasından kaynaklanmaktadır.” ifadesi ile açıklama yaparak anayasaya ters düştüğü düşüncesi reddetmiştir (Akpulat, 2019). Kota sistemi ile kamu kurum ve kuruluşlarında ve özel sektörde de engelli bireylerin istihdamı her geçen gün artmaktadır.

2.4.2. Korumalı İş Yeri

Korumalı iş yerleri; devlet kurumlarının ya da özel kurumların genel veya özel bütçeden destek alarak iş birliği ile kurulmaktadır. Bu iş yerlerinin amacı ağır engelli olduğu için iş yerinde çalışamayan engelli bireylerin istihdamını düzenleyen yönetmelikler doğrultusunda istihdama katılmaları için kullanılan bir istihdam modelidir. Bu iş yerlerinde çalışan bireylerin çoğunluğu ağır engellidir. Korumalı iş yerlerinin sayıları artarak yaygınlaşsa, kota sistemine dâhil olmadan ağır engelli bireylerin bu iş yerlerinde istihdamı sağlanabilecektir (Toplu, 2009).

Korumalı iş yeri istihdamında; engelli oldukları veya kişisel eksikliklerinden dolayı normal bir iş yerinde istihdam edilemeyecekleri için özel olarak düzenlenmiş ve tasarlanmış yerlerindeki istihdam şeklidir. Bu yöntemi kullanan ülkeleri incelediğimizde ve kota yöntemini önlemek için mevzuat yöntemini kullanan ülkeler tarafından uygulanmaya başlamıştır (Özbayram, 2014).

Korumalı iş yerlerinde engelli bireylere günlük bakımları, rehabilitasyon hizmetleri ve eğitimleri verilerek çalışma hayatına katılmaları amaçlanmıştır. Böylece

engelli bireyler sosyal hayata katılarak ve istihdamı sağlanarak korumalı iş yerinin amacı gerçekleştirilmiş olacaktır (Çavuş ve Tekin, 2015).

Korumalı işyerlerinin ara model korumalı işyeri, terapötik korumalı işyeri, ücrete dayalı ve karışık model şeklinde çalışan korumalı işyerleri gibi farklı çeşitleri bulunmaktadır. Ara modelde, engelli çalışanlar yarı işçi konumundadır ve istihdam ile ilgili bazı sorumlulardan ve borçlardan muaftırlar. Terapötik modelde ise zihinsel engelli bireylerin istihdamı sağlanır ve esas amaç engelli bireyin çalışmasını sağlamak değil rehabilitasyonunu sağlamaktır. Bu modelde istihdam edilen engelli bireylere çalışan olarak değil katılımcı olarak bakılır. Ücrete dayalı istihdam modelinde ise engelli bireylerin bütün yükümlülüklerle ve sorumluluklara tabi olduğu modeldir. Tüm modellerin birlikte kullanıldığı model ise karışık model olarak adlandırılır (Çavuş ve Tekin, 2015).

2014 senesinde Korumalı işyerleri ile ilgili yapılan düzenlemedeki en önemli konu, daha önceden bu işyerlerinde tüm engel gruplarından bireyler istihdam edilebiliyorken, yapılan düzenlemeyle korumalı iş yerlerinde sadece ruhsal ve zihinsel engeli olan bireylerin çalışmalarına izin verilmiştir (Çavuş ve Tekin, 2015).

Ruhsal ve zihinsel engelli bireylerin istihdam edilmeleri oldukça zordur. Bu bireylerin istihdam edilebilmesi için uygulanan korumalı istihdam uygulaması mali ve teknik konularda devlet tarafından desteklenen, istihdam ortamı engelli bireylere göre düzenlenmiş çalışma ortamlarının oluşmasını sağlar. En az 8 tane zihinsel veya ruhsal engelli bireyi istihdam eden iş yerleri “korumalı işyeri statü belgesi” alabilir. Bir diğer şart ise işyerinde çalışan toplam sayısının en az %75’i bahsedilen engelli kişilerden oluşması gerekmektedir. Söz konusu şartlar sağlandığında korumalı iş yerleri çevre ve temizlik vergisi vermez, işverenin işsizlik sigorta primini hazine karşılar, çalışan engelli bireylerin maaşının bir kısmını devlet öder ve bu işyerlerinde gelir ve kurumlar vergisinde indirim yapılır. Her engelli birey için bu destekler kapsamında her ay düzenli olarak ödeme yapılacaktır. 2019 yılının ikinci altı ayı için söz konusu ödeme 763,69 TL’dir. 2019 yılının mayıs ayında Türkiye’de 9 adet korumalı işyerinde 80 engelli birey çalışmaktadır (Karaaslan, 2020).

2.4.3. Uzaktan Çalışma Yöntemi

Genel bir kavram olan uzaktan çalışma yöntemi tele çalışma, evde çalışma, devamlı seyahat halinde bulunan satış çalışanları gibi çok fazla kişinin bu yöntemle çalıştığı değerlendirilmektedir. Uzaktan çalışma yönteminde çalışanların, çalışma saatlerinin ve çalışma alanlarının değişken olması bu yöntemi diğer çalışma türlerinden ayırır (Eyrenci, 1991).

4857 sayılı İş Kanunu'nda uzaktan çalışma, işçinin işveren tarafından belirlenen iş organizasyonu çerçevesinde iş görme yükümlülüğünü evinde veya teknolojik iletişim araçları kullanarak işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (madde 14/4). Bu tanım, günümüz iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanan uzaktan çalışmanın hukuki çerçevesini belirlemektedir. Uzaktan çalışma modeli, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin geleneksel işyeri sınırlarını aşarak gerçekleşmesine olanak tanımaktadır. Bu sayede, teknolojik gelişmelerin etkisiyle işin yürütülme şekli ve süreci önemli ölçüde değişmektedir. Uzaktan çalışma düzenlemesi, işverenlerin iş organizasyonunu esnek hale getirerek çalışanların iş ve özel yaşamlarını daha iyi dengelemelerine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Türk Hukukunda uzaktan çalışma yöntemlerinde çatı bir terim birliğine gidilememiştir ve bu durum Alman Hukukunda da aynı şekildedir. Kanunda tele çalışma sistemiyle evden çalışma sistemi beraber kullanılmakta fakat özellikle tele çalışma konusunda çalışılan yer ve kapsam açısından alt ayrımlar yapılacağı belirtilmiştir (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2020).

Evden çalışma şekli de uzaktan çalışma yöntemi içerisinde ve çok uzun süredir var olan bu çalışma şekli günümüzde hala varlığını sürdürmektedir. Uzaktan çalışma yöntemi; geleneksel üretim şekilleri olarak uzun senelerdir devam ederken, tele çalışma yöntemi gibi yöntemlerle modern olarak varlığını sürdürmektedir. Uzaktan çalışma yöntemi, standart istihdam modeline alternatif olarak sunulmuştur ve toplumda dezavantajlı olarak hayatını ikame ettiren engelli bireyler, öğrenciler, kadınlar gibi gruplar tarafından yürütülmektedir (Günay, 2018).

Engelli istihdamında çağrı operatörlüğü evde çalışma yönteminin en yaygın olanıdır. Söz konusu işte engelli birey işe gitmeden evine kurulan bir bilgisayar yardımıyla çalışması sağlanmaktadır. Bu meslekte engelli bireyin devamlı evde olması bireyin sosyal hayatını kısıtlayarak topluma karışmasının engellenmesi bu mesleğin olumsuz yanıdır. Bu istihdam şekli üzerine düşünülerek belirli dengelerde istihdam

edilmelidir. Devamlı evden çalışan engelli bireyler ilerleyen zamanda toplumdan kopmuş olarak yaşama tehlikesiyle karşılaşacaktır (Çarkçı, 2011).

Evde çalışma yöntemi, 1970'lerdeki petrol krizi ile özellikle batı ülkelerinde artan enflasyon oranları, üretimde yaşanan yavaşlama ve işsizlikteki artış gibi ekonomik zorluklarla birlikte dünya genelinde ortaya çıkan ekonomik krizin bir sonucu olarak gelişmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan tanıma göre, evde çalışma, ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararlarına uygun olarak, bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlık derecesine sahip olmayan bir kişi tarafından, kendi seçtiği diğer yerlerde, bir karşılık mukabilinde, malzeme, ekipman ve diğer girdilerin işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, işverenin belirlediği mal veya hizmetlerin üretimi için yapılan çalışmayı ifade etmektedir (Çarhoğlu, 2011).

Evde çalışma yöntemi, özellikle fiziksel açıdan yeterli olmayan engellilerin istihdama katılımını teşvik etmek amacıyla önemli bir çalışma modelidir. Hızla gelişen teknoloji, engelli bireylere evde çalışma ortamı sağlayarak daha fazla fırsat sunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı sözleşmesinde yapılan tanıma göre, evde çalışma; işçinin seçtiği bir yerde, genellikle kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereği olarak bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır (Berkün, 2012).

Bu yöntemle, fiziksel engel durumunun ağır oluşu evden çıkamayan veya çıkmakta zorlanan engelli bireylerin istihdam edilmesi için düşünülmüş bir modeldir. Normal uygulamada fiziksel engeli ağır olduğu için yapılacak işleri engellilerin evlerine götüren ve iş tamamlandıktan sonra evden tekrar teslim alınan bir çalışma sistemidir. Ancak Türkiye'de bu çalışma sistemi bu şekilden uygulanmamaktadır. Kanun ve yönetmeliklerde evde çalışma yöntemini destekleyici ve teşvik edici maddeler bulunmaktadır. Fakat uygulamaya baktığımızda hem kamuda hem de özel sektörde istihdam yönteminde eksiklikler görülmektedir (Ölmezoğlu, 2015).

Türkiye'de hazır giyimde, dokuma üretiminde, paketlemede yaygın olarak kullanılan bu çalışma şeklinde; işin evden yapıldığından dolayı belirli maliyetleri düşürür. Çalışanların kayıt dışı çalıştırılmasından dolayı, ucuz emek sömürüsüne sebebiyet vermesinden dolayı eleştirilebilmektedir. Bunun yanında engelli, kadın, genç bireylerin işgücü kayıplarının daha az oranlara inmesinde ve işsizliğin en aza indirilmesini sağladığını savunan önemli bir kesimdir (İnciroğlu, 2011).

Son yıllarda teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesinden dolayı; hareket kabiliyetleri sınırlı olan ortopedik engelliler, eskiye göre daha fazla sosyal hayata katılabilmekte ve istihdam edilebilmekte, ihtiyacı olan hizmetlere ve bilgilere daha çabuk ulaşabilmektedirler. Görme engelli için yazılı metinlerin taranarak sesli hale çeviren cihazların icat edilmesi, işitme engelli bireyler için 3G özelliği bulunan cihazların çıkmasıyla engelli bireylerin çalışma hayatına katılmalarının önü açılmıştır (Berkün, 2012).

2.4.4. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatiflerin kuruluş amacında iş birliği ve dayanışma bulunmaktadır. Engelli bireyler kendi çalışmalarını, devletten aldıkları destek ya da kendi çabaları ile kurdukları kooperatifler aracılığıyla kendilerine iş imkânı sağlamaktadırlar. Kooperatifler engelli bireylerin beceri ve kabiliyetlerinin değerlendirilmesi ve ilerlemesi bakımından önemli yer teşkil etmektedir. Aynı zamanda kooperatifler engelli bireylerin sosyalleşmesi açısından da oldukça önemlidir (Alkan Meşhur, 2006).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayımladığı 168 sayılı tavsiye kararı ile engelli bireylerin engelsiz bireylerle aynı koşullarda çalışma şansı verilmesi için değişik yöntemler belirtilmiştir ve kooperatiflerin kurulması konusuna da özellikle durulmuştur. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'ne engelli bireylerle ilgili çalışma ve istihdamı konusunda 27. maddesi; sözleşmedeki taraf olan ülkelerin kooperatif kurma konusunda engelli bireylere şans vermeleri gerektiği ifade edilmektedir. Kurulan kooperatifler yardımıyla iş hayatına girmelerinde zorlukla karşılaşan engelliler, engellerini aşıp başarılı olarak engelli bireylere fırsat sunarak çalışma hayatına katılmalarında bir fırsat sağlanmaktadır (Uzun, 2020).

Engelli kişilerin çalışma hayatına katılmalarında kooperatif çalışma yöntemi önemli bir yöntemdir. Kooperatif yönteminde kişiler ya kendileri tarafından ya da devlet tarafından örgütlenmelerine ve böylece iş hayatına katılarak istihdam edilmeleri sağlanmaktadır. Böylelikle engelli bireyler sosyal hayata katılmış olacaklardır (Köksal, 2010).

Kooperatif çalışma yöntemi ile korumalı işyerleri çalışma yöntemleri birbirine benzeyen yönleri olsa bile farklı yönü de vardır. Bu farklılık; korumalı işyeri yöntemi kullanılırken iş yeri biçiminde örgütlenme olur, kooperatif yönteminde engelli

bireyler kooperatifler biçiminde çalışmaktadır (Öz ve Orhan, 2012). Kooperatif yöntemin en önemli özelliği istediği mesleklerde çalışan engelli bireylerin hep aynı işi yapmalarından dolayı yaptıkları işte uzmanlaşmalarını sağlamaktadır (Öz ve Orhan, 2013).

2.4.5. Kişisel Çalışma Yöntemi

Engelli bireylerin iş hayatına katılması her geçen sene daha da çok önem yüklemektedir. Literatüre baktığımızda engelli bireylerin kendi işlerini yapması ve kendi işlerini kurması son senelerde daha çok engelli bireyin iş hayatına katılmasına sebep olmuştur. 2011’de iş kanununda yapılan düzenleme ile kendi işini kuran engelli bireyler için, Türkiye İş Kurumu tarafından engelli bireylerin istihdamı için kota yöntemi uygulamayan işverenlere uygulanan para cezalarının toplandığı fondan elde edilen gelir ile kendi iş yerini açmak isteyen engellilere bağış yapılmaktadır. Engelli bireylerin eğitim aldıkları alanlar, konular ve devamlılık getirebilecek alanlarla ilgili iş hayatına katılmaları bu fon sayesinde artacağı ümit edilmektedir (Karaaslan, 2020).

Türkiye’de engelli bireylerin çalışma hayatına katılması için kişisel çalışma yöntemi çok kullanılan yöntem değildir. Bundan dolayı engelli bireyler kendi gayretleri ile özelliği bulunmayan, basit iş yapmayı seçmektedirler. Dijital çağda olan gelişmeler neticesinde kişisel çalışma yöntemi zorunlukları yerine getirdiğinde, engelli bireylerin istihdamında oldukça önemli bir istihdam şekli olmaktadır. Fakat bu istihdamın uygulanabilmesi için devlete büyük sorumluluk ve destek görevi düşmektedir (Öz ve Orhan, 2012).

Bu yöntem engelli bireylerin kendi olanaklarını veya yakınlarının olanaklarını kullanarak kurulan istihdam yöntemidir. Engelli bireylerin iş hayatına katılma sırasında bireyler hangi alanda kabiliyetli olduğunu en güzel kendileri bilmektedirler. Yani yapacakları işe engelli birey kendisi bizzat karar vermelidir. Engelli bireylerin verdikleri bu karar sonucunda iş hayatındaki başarısı artmaktadır (Pamuk, 2002).

Kişisel çalışma yönteminde engelli bireyler kendi işyerlerini açarak iş hayatına katılmaktadırlar. Engelli bireylerin kendi işlerini kurması, kurdukları işlerin devamını sağlayabilmeleri için devlet tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Engelli bireylerin mesleki eğitim ve temel eğitim almaları, kabiliyetlerinin ortaya çıkması,

Çalışma hayatına başlangıç yapmalarına ve girişimcilik içinde desteklenmesi gerekmektedir. Teknolojinin ilerlemesi, e-ticaretin artması ile engelli bireylere kendi işlerini evden yapma fırsatı vermiştir (z ve Orhan, 2013).

Türkiye’de kendi işini kurmak isteyen engelli bireylere teşvik ve destek verilmektedir. Engelli bireyler istihdamı Türkiye’de daha çok kota sistemi uygulansa da kendi işyerlerini açmak isteyen kişi desteklenmektedir böylelikle kota dolmamakta ve iş hayatına katılmaları sağlanmaktadır. Bu yöntemde devlet iş kuran engelli bireye düşük faizli kredi, vergi indirimleri, kira yardımı ve üretilen malın üretiminden pazarlamasına kadar her aşamasında destek vermektedir (Toplu, 2009).

2.4.6. Seçilmiş İş Yöntemi

Seçilmiş iş yöntemi çok tercih edilen bir yöntem değildir. Bu yöntemde engelli bireyler izole edilmiştir. Engelli bireyler engelsiz bireylerden ayrı çalışmaktansa birlikte çalışmayı tercih etmektedirler. Engel türlerine göre iş hayatına katılabilirler için bu yöntem başarılı olabilir, mesela Yunanistan, İtalya ve Danimarka’da görme engelli bireyler telefon santrallerinde operatris olarak istihdam edilmektedir. Türkiye’de ise bu tür uygulamalar kamuda uygulanırken özel sektörde uygulanmamaktadır (lmezoğlu, 2015).

Seçilmiş iş yöntemine tahsis yöntemi de denilmektedir. Engel türlerine bakarak bazı işlerin tamamı ya da bir kısmı ve bazı meslekler engelli bireyler için ayrılmıştır. Böyle yapıldığında engeli olmayan bireylerin bu işlerde çalışması engellenmiştir. Bu işleri ve meslekleri incelediğimizde engelli bireylerin iş hayatında olmaları ve piyasa koşullarına da dikkat etmek gerekmektedir (Altan, 2004).

Bu uygulamanın bazı dezavantajı ve avantajı bulunmaktadır. Avantajı engelli bireyler birlikte çalıştıkları için iş yerinde engellilere göre düzenlemeler yapılmıştır böylelikle iş hayatındaki engeller ortadan kalmıştır. Fakat engelli bireyler hep beraber çalıştıkları için sosyal hayata karışmakta zorlanmaktadırlar bu ise bu yöntemin dezavantajdır (Budak, 2022).

2.4.7. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı

İşverenlerin yasal olarak hiçbir zorunluluğu bulunmamasına rağmen iş yerinde gönüllü olarak engelli birey çalıştırmasıdır. Bazı işverenler genelde işleri aksatacakları, sağlık harcamalarının fazla olabileceği ve fazla verim alacaklarını düşünmedikleri için gönüllü olarak engelli birey çalıştırmak istemezler. Bu yöntemin çok kullanılması için engelli kişiler mesleki eğitimler almalı ve işverenlerin peşin fikirlerini kırmak için bilinçlendirmeler yapılmalı böylece bu yöntem daha sık kullanılması sağlanacaktır (Poyraz ve Eyidiker, 2019).

Zorunluluk olmadan engelli birey istihdam yönteminin popülerleştirilmesi engelli bireylerin istihdamında önemli bir yer almaktadır. Kota yöntemi ile engelli bireylerin istihdamı devam ederken kota haricinde de engelli bireyler iş hayatına dahil edilmiş olacaktır. İşverenler zorunlulukları olmadan engelli birey çalıştırmaları engelli bireyleri nitelikli hale getirmektedir. Engelli bireylere verilecek kurslar, sertifikalar ve eğitimler bireyleri nitelikli hale getirirken işverende kaygılarını yok edecektir (Budak, 2022).

2.5. Türkiye’deki Engelli Bireylerle İlgili İstatistikler

Engelli bireylerin sayılarını ve kayıtlarının düzenli tutulması, bu kayıtlar sayesinde engelli bireylere yönelik düzenlemelerin ve iyileştirmelerin yapılması için sağlık kurulu raporları temel alınarak tutulan kayıtlar vesilesiyle “Ulusal Engelli Veri Sistemi” oluşturulmuştur.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın Nisan 2023 Engelli İstatistik Bülteni raporuna göre (T C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023);

2023 yılı Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli İstatistik Bülteni raporunu engel grupları ile ilgili verileri incelediğimiz zaman; engel gruplarında birinci sırayı süregen (kronik) hastalıkların olduğu, ikinci ve üçüncü sırada ise sırası ile zihinsel engelli ve ortopedik engellilerin olduğunu görüyoruz (Tablo 3).

Tablo 3:Engel Gruplarına Göre Dağılımı

Engel Grubu	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Görme	248.752	9,84
İşitme	213.543	8,45
Dil ve Konuşma	67.362	2,67
Ortopedik	344.807	13,65
Zihinsel	418.989	16,58
Ruhsal ve Duygusal	204.603	8,10
Süreğen Hastalık	950.935	37,63
Diğer	77.924	3,08
Toplam	2.526.918	100

Kaynak: (T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023)

Türkiye’deki Ulusal Engelli Veri Sistemine göre toplam engelli birey sayısı 2.526.918’dir. Engelli bireylerin cinsiyetlerine baktığımızda; 1.421.883’ü erkek, 1.105.035’i kadındır. Yani toplam engelli bireyin % 56’sı erkek ve % 44’ü kadındır (Tablo 4).

Tablo 4:Engellilerin Yaşa ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Yaş Grupları	Erkek	Kadın	Toplam
0-4	19.304	13.881	33.185
5-9	56.267	34.792	91.059
10-14	74.525	48.282	122.807
15-19	79.897	54.181	134.078
20-24	87.544	59.814	147.358
25-29	82.604	50.870	133.474
30-34	86.314	53.293	139.607
35-39	102.437	67.865	170.302
40-44	123.124	82.976	206.100
45-49	134.400	85.994	220.394
50-54	118.951	75.202	194.153
55-59	116.897	84.962	201.859
60-64	91.731	68.522	160.253
65-69	81.101	67.703	148.804
70-74	55.913	57.412	113.325
75-79	42.871	53.899	96.770

Tablo 4'ün devamı Engellilerin Yaşa ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Yaş Grupları	Erkek	Kadın	Toplam
80-84	31.629	55.967	87.596
85+	36.374	89.420	125.794
Toplam	1.421.883	1.105.035	2.526.918

Kaynak: (T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023)

2023 yılı Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli İstatistik Bülteni raporuna göre; Mart 2023 yılında Türkiye’de erkek nüfusun %71,9’u kadın nüfusun da %53,6’si iş hayatındadır. Türkiye’deki engelli erkek nüfusun 27,8’i ve engelli kadın nüfusun %7,9’u istihdam edilmektedir (T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022) (Tablo 5). ABD Çalışma Bakanlığı’nın 2017 yılı verilerine göre, ülkedeki engelli nüfusun yalnızca %18,7’si istihdam edilmektedir.

Tablo 5: Engelli Bireylerin İşteki Durumu, Çalışma Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

	2022		
	Toplam	Erkek	Kadın
İŞTEKİ DURUM			
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	71,5	69,7	75,0
İşveren	4,7	5,7	2,7
Kendi hesabına çalışan	16,3	21,5	6,0
Ücretsiz aile işçisi	7,5	3,0	16,3
ÇALIŞMA DURUMU			
Çalışan	15,1	27,8	7,9
Çalışmayan	84,9	72,2	92,1

Kaynak: (Türkiye Sağlık Araştırması, 2022)

2.6. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek kavramı, algılanan örgütsel destek kuramları, algılanan örgütsel destek özellikleri konularına değinilmiştir.

2.6.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Örgütsel destek algısı, çalışanın mutluluğunu sağlamak için örgütün göstermiş olduğu ilgi ile alakalı olarak ortaya çıkan bir düşünce olduğu belirtilmektedir. Dünyada örgütsel destek algısı çalışanların işyerlerindeki ortamlarının refah, huzur ve katkılarının örgütçe önemsenmesi olarak ifade edilmektedir. Bilimsel alanda “algılanan örgütsel destek” olarak ifade edilmektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Türk Dil Kurumunda algının tanımı; “bir şeye dikkati yöneltmek o şeyin bilincine varma, idrak” olarak yapmıştır (Türk Dil Kurumu, 1954).

Algılanan kavramı “kişilerin çevresini algılaması” olarak ifade edilmektedir (Kalağan, 2009). Algılama terimi ise bir olay veya nesnenin duyu organlarıyla tanıma olarak ifade edilmektedir. Kişiler duyu organları ile algıladıkları olaylara göre tutum ve davranışlarını belirlerler (Samat, 2020). Kişilerin algılaması, kişinin yaşama biçimi, kültürü, inançları ve kişilik özelliklerine göre değişiklik gösterir. Çalışanların ise örgütü görme biçimine, örgütte olan olayları algılaması birbirlerinden değişik olacaktır. Biri tarafından olumlu algılanan olay bir başkası tarafından olumsuz algılanabilmektedir (Özdevecioğlu, 2013).

Örgütsel destek, son 30 yıl içinde psikoloji ve yönetim alanlarında önemli terimler olarak yerini almıştır (Durmuş ve Şahin, 2015). 21. yüzyılda algılanan örgütsel destek dünyadaki ekonomik süreçten dolayı çalışma hayatındaki belirsizlik, rekabet, kaos ve değişen çevre şartları ile çok önem kazanmıştır (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010). 1960 yılında Gouldner’in karşılıklılık normu teorisi ve 1964 yılında Blau’nun sosyal değişim teorisi algılanan örgütsel desteğin oluşması ve gelişmesinde önemli basamak olmuştur (Kerse ve Karabey, 2017).

Örgütsel destek kavramı ile ilgili çalışmalarda “çalışanların örgüte sundukları hizmetin karşılığını alabilmeleri ve kendilerine önem verildiği algısına sahip olmaları” gibi müşterek bir tanım ortaya çıkmaktadır (Tangi, 2019). 1986 yılında Eisenberger ve ark. örgütsel desteği; çalışanların çalışma sırasında örgüte yaptıkları katkıların karşılığında örgüt aracılığı ile çalışanların refahına dikkat edilmesi, çalışanların katkısına önem verilmesi, çalışanların da örgütte kendilerini desteklenmiş düşünüp

hissetmesidir (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Örgütsel destek; güçlü iletişimi, örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi, iş koşullarının iyileştirilmesi ve problemlere çözüm odaklı yaklaşım olarak ifade edilmektedir (Samat, 2020). Örgütsel destek ile ilgili başka bir tanım ise; örgüt aracılığı ile çalışanların esnekliği belirlemesi, çalışanı mutlu edecek etkenlerin harekete geçirilmesi diye tanımlanmaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Örgütsel destek; sosyal desteği içine alan ve kaynağı kişilerarası ilişki olan süreçtir (Taştan ve diğerleri, 2014). Çalışanla yönetici arasındaki bağı inceleyen kavramdır (Nayır, 2013).

Literatürde “örgütsel destek” teriminden ziyade “algılanan örgütsel destek” ve “örgütsel destek algısı” terimi kullanılmaktadır. Böyle olmasına sebep örgütte çalışana olan desteğin miktarından fazla çalışanın algıladığı destekle ilişkili olduğu belirtilmiştir (Alıcı, 2020). Algılanan örgütsel destek terimi daha çok örgütsel adaletle (algılama ve boyut), yönetici desteğiyle, örgütsel politika algılarıyla, liderliğin değerlendirilmesiyle, çalışanların kendisini geliştirmesiyle ilgili fırsatlarla, çalışan ile örgüt değer uyumu, örgüte faydalı olmakla, karar verme süreçlerine katılımı, örgütsel güvenle, başarı-ödül beklentisi, işte kalma-işten ayrılma niyetiyle, stres, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmini gibi güncel konular örgütsel davranış konusu ile yakın bir bağı vardır (Kurtessis ve diğerleri, 2017).

2010 yılda Zagenczyk ve arkadaşlarına göre algılanan örgütsel destek yalnızca psikolojik değil aynı zamanda sosyal süreçtir. İş görenlerin sosyal çevreden elde ettiği bilgiden etkilenmektedir (Zagenczyk ve diğerleri, 2010). 1991 yılında Shore ve Tetrick’e göre; algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık gibi bütün örgüte yönelik tavır sergilemektedir (Shore ve Tetrick, 1991). Örgüt tarafından çalışana ve çalışan tarafından da örgüte gösterilen bağlılık, çalışanın örgütün payını algılama biçimidir (Güney ve diğerleri, 2007).

2.6.2. Algılanan Örgütsel Destek Kuramları

Karşılıklı ilişki kuramı, ERG kuramı, sosyal mübadele (değişim) kuramı, örgütsel destek kuramı ve lider-üye değişimi kuramı başlıkları altında incelenmiştir.

2.6.2.1. Sosyal Mübadele (Değişim) Kuramı

1964 yılında Blau Sosyal Değişim (mübadele) Teorisi'ni geliştirmiştir (Samat, 2020). Algılanan örgütsel desteğin temel kuramı; sosyal değişim kuramıdır. Sosyal değişim kuramı, algılanan örgütsel destek kavramını; örgüt ve iş görenler arasındaki bağı değiş-tokuşu olarak yapılmaktadır (Liu, 2004). Blau'nun sosyal değişim (mübadele) kuramı, çalışan ile örgüt arasında mevcut olan ama açıkça ifade edilemeyen ilişkinin bozulması halinde olumsuz neticelerin ortaya çıkması iki yönlü zorunlulukların varlığından söz edilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Sosyal değişim kuramında; örgütlerin çalışanların mutluluğunu, huzurunu sağlamak için yaptığı yatırımlar ve bunun çalışanlarca doğru şekilde algılanmasını sağlamak sosyal değişim ile başlayıp devam ettirilmektedir (Taştan ve diğerleri, 2014). Gönüllülüğe dayanmaktadır, zorunluluk ya da baskı yapılmamaktadır. Davranışların sonuçlarının ne olacağı ile ilgili yazılı bir şey yoktur. Sonuçların nasıl faydalı olacağına dair veya nasıl sonuçlanacağı bilinmez, yazılı değildir. Bu faydalar ekonomik olarak da belirlenmemektedir, iki taraf arasında karşılıklı güvenin olduğu bir kuramdır (Tüney, 2019).

2.6.2.2. Karşılıklı İlişki Kuramı

Karşılıklı ilişki kuramı, 1960 yılında Gouldner tarafından ileri sürmüştür. Sosyal değişim kuramında olduğu gibi karşılıklı ilişki kuramı da bireylerin sağladıkları fayda ile olumlu davranışların gösterilmesi temeli bulunmaktadır. Gouldner, karşılıklılık kuramından bahsederken çalışanın kendine yardım eden diğer çalışanlara yardım etmesi, zarar vermemesi gerektiği belirtilmektedir. Örgütteki şimdiki durum, çalışanların kişisel ve karakteristik özelliklerine ve beklenen faydaya göre değişiklik göstermektedir. Karşılıklı ilişki kuramı universal nitelikte olup, çalışanların aldığı yardımla ihtiyaca göre kazanılan niteliğin ve değerinin artacağı belirtilmiştir (Gouldner, 1960). Moorman, Blakely ve Nihoff 1998 yılında; örgütün çalışanlara adil ve eşit davranması iş hayatında iyileştirici faaliyetlerde bulunması, örgütte başarılı olan çalışanların cesaretlendirmesiyle çalışanlar da örgüte karşı performansı, motivasyonu ve işe devamlılık gibi beklentilerine olumlu karşılık vermektedir (Samat, 2020).

2.6.2.3. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramını 1986 yılında Eisenberger ve arkadaşları tarafından ortaya çıkmıştır (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Bu kuram, sosyal değişim kuramına dayanmaktadır, örgütle çalışan arasındaki ilişkiyi ifade etmeye çalışmaktadır (Taştan ve diğerleri, 2014). Örgütsel destek kuramında; iş görenlerin örgütte insani özellikler atama eğilimiyle desteklenmektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Örgütsel destek teorisinin önemli özelliği, öncülleri ile ilgili net ve basitçe test edilebilir tahminlerin yapılmasıdır. Varsayılan bu süreçlerin özgüllüğüyle beraber algılanan örgütsel desteğin neticeleri ve bu süreçleri deneysel olarak test etme kolaylığı sağlamaktadır. Örgütsel destek kuramı psikolojik sorunların da ele alınması ve algılanan örgütsel desteğin neticelerini işlemektedir. Bu kuramda çalışanın örgütün desteğine göre davrandığı söylenebilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.6.2.3 Lider-Üye Değişimi Kuramı

Scandura, Novak ve Graen 1986 yılında lider-üye değişimi kuramının; örgütte yönetici ile çalışan arasındaki etkileşimin ve ilişkinin kalitesini ifade etmektedir (Scandura ve diğerleri, 1986). Yöneticiler örgütü temsil etmektedirler, yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin özelliği örgütsel destek algısının belirleyicisidir (Emre, 2018). Kurama göre; yönetici ve çalışan arasındaki ilişki ve etkileşim olumlu ise örgütsel sisteme olumlu katkı sağlanmaktadır (Yasemin ve Yaşlıoğlu, 2010). Bu kuramda; alışla gelmiş liderlik anlayışında, lider bütün astlarına eşit davranırken bu kuram da lider astları ile ayrı ayrı iletişime geçmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu kurama göre; algılanan örgütsel desteğin örgüt ve çalışanı etkilemesi ve lider-üye etkileşiminin de yönetici ile çalışan arasındaki ilişkiyi etkilediği düşünülmektedir (Tüney, 2019).

2.6.2.4. ERG Kuramı

Alderfer'in olan bu kuramda, Maslow'un ihtiyaçlar teorisine benzer, kişilerin güdülenmesinde belirli bir hiyerarşi bulunmaktadır ve ihtiyaçların önem arz eden rolü bulunmaktadır. Alderfer'e göre gereksinimler üç gruptadır. Bunlar; var olma, ilişki kurma, gelişmedir (Güçlü ve diğerleri, 2014). Var olma; kişinin fizyolojik ihtiyaçlarını, ilişki kurma; kişilerin diğer bireylerle iletişim içinde olma, bir gruba bağlanma yani ait

olma isteğidir. Gelişme; kişilerin yeteneklerini fark edip yeteneklerini geliştirme ihtiyacı duymasıdır (Tüney, 2019). Bu kuramda gereksinimlerin önemli kısmı örgütteki nitelikli kişilerarası ilişkiler ile oluşmaktadır. Örgüt aracılığı ile sağlanan bu desteği değerlendirir iken iş görenler, amirleri ile olan iş ilişkilerine dikkat etmeleri gerekmektedir (Liu, 2004).

Algılanan örgütsel desteğin teorileri incelendiğinde; sosyal mübadele kuramını, algılanan örgütsel destek araştırmaların da merkezinde olduğu ve çalışan-örgüt arasındaki bağlantıyı değiş tokuşu ile ilgilendiği görülmektedir. Karşılıklı ilişki kuramında ise bireyler kazanımlarına göre hareket etmektedirler ve böylece olumlu davranışlar göstermektedir. Örgütsel destek kuramı sosyal değişim (mübadele) kuramına dayanmakta ve buna göre çalışanlar örgütten aldıkları destek ile istenilen davranışı sergilemektedir. Lider-üye etkileşimi kuramın da lider ve iş gören arasındaki ilişkiyi, ERG kuramı ise; yine örgüt-çalışan arasındaki bağı ve çalışanların gereksinimlerine odaklanmaktadır (Emekli ve Akadoğan, 2023)

2.6.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri

1986 yılında Eisenberg ve arkadaşları örgütün destek durumunu, çalışanla örgüt arasındaki ilişkinin kalitesini belirtmiştir. Bu sebeple, örgütteki adalet uygulamaları, iş koşulları, çalışanların desteklerine önem verilmesi, mükâfatlandırılma, refah düzeyindeki artış örgütsel destek durumunda önemlidir (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Algılanan örgütsel desteğin bazı özellikleri bulunmaktadır. Özellikler algılanan örgütsel desteğin teorileri doğrultusunda oluşmuştur. Bunlar (Kalağan, 2009);

- Örgüt için iş görenlerin mutluluğu önemlidir, iş görenlerin mutluluğu sayesinde örgütün hedef ve amaçlarına ulaşılması daha kolay olmaktadır. Örgüt iş görenlerin sosyo-duygusal gereksinimlerini karşılamaktadır. İş görenlerin örgütsel desteği algılayabilmeleri; insancıl davranış, onaylanma ve saygı gibi sosyo-duygusal gereksinimlerini karşılanması gerekmektedir.

- Algılanan örgütsel destek iş görenlerin inançlarını yükseltmektedir.

- Örgüt iş görenlerin katkılarına önem vermektedir. İş görenlerin örgüte katkılarına verilen önem neticesinde iş görenlerin örgütsel bağlılık ve performans düzeyleri artmaktadır.

- Yöneticilerin vermiş olduğu destek ile iş gören ve örgüt arasındaki olumlu bir ilişki gelişmesini sağlamaktadır.

- İş görenlere imkân, bilgi verildiği zaman iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek çoğalmaktadır.

Örgütler ekonomik olarak üst düzeye çıkmak için, rekabet üstünlüğü sağlamalıdır. Bunun için çalışanların örgütsel desteği hissetmeleri gerekmektedir. Destekleyici örgütte olması gereken beş özellik bulunmaktadır. Bunlar (Samat, 2020);

- Çalışanların öneri ve düşünceleri dikkate alınması, olumsuzluklar için çözüm getirilmeli,

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği sağlanmalı,

- Çalışanların birbirleri ile ilişkileri sağlıklı olması sağlanmalı,

- Örgütte her çalışana adil ve eşit davranılmalı,

- Örgüt için yararlı olacak fakat çalışana zarar verecek kararlar alınmamalıdır.

2.6.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi

Teknolojinin ve küreselleşmenin rekabeti arttırması sebebiyle çalışanlar stres ile çok fazla karşılaşmaktadır. Bu da çalışanın refahını etkilemektedir. Bundan dolayı örgütler çalışanların refahını sağlamak amacı ile örgütsel desteğin yaptığı etkilere odaklanmış olması önemlidir (Baran ve diğerleri, 2012).

Örgütsel destek teorisine göre; örgütsel destek algısındaki artış iş görenlerin örgütler için insani özellikleri dayatma eğilimi göstermektedir. Karşılıklılık ilkesine göre algılanan örgütsel destek seviyesinin yüksek olması iş görenlerin örgüt huzurunu önemsenmesine ve amaçlara ulaşmak için yardım etmek zorunluluğu sebep olmaktadır. Örgütsel destek algısında varlık kazanma ve saygının, iş görenlerin duygusal gereksinimlerinin tatminini sağlamasıdır. Algılanan örgütsel destek; iş görenlerin örgüt tarafından önemsedikleri ve gösterilen yeteneklerin ödüllendirileceği inancı kuvvetlendirilmektedir (Sıgır ve Basım, 2006).

Algılanan örgütsel destek; çalışanların örgüt ve iş ile ilgili tutumlarının incelenmesi ve neticesinde çalışanlar örgütsel vatandaşlık ve örgüte bağlılık davranışları oluşması bakımından örgütler için önemlidir (Özkan, 2018).

Çalışanların işe yaptığı katkıları örgüt tarafından önem verilmesi, verilen önemin çalışanlara hissettirilmesi çalışan için anlamı olmaktadır (Kayalı Kalmaz,

2016). Örgütsel destek algısının bilincindeki çalışan daha fazla sorumluluk almaktadırlar (Tüney, 2019). Algılanan örgütsel destek; duygusal ve sosyal ihtiyaçları karşılamakta ve yeteneklerin ödül beklentileri arttırmaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Çalışanların yapmış olduğu katkıların önemli olduğu örgüt tarafından hissettirme, mutluluğunun önemsendiği ve çalışanlar arasındaki iletişimi de olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanlar algıladıkları örgütsel destek neticesinde daha fazla gayret gösterme, güven konusunda mesuliyet hissederler. Böylece iş performansın da yükselme, iş tatmininde olumlu etki yapmaktadır. İşe geç gitmeye, işin yavaşlamasına ve işi bırakmaya engel olmaktadır (Tüney, 2019). Örgütler algılanan örgütsel desteği güçlendirmeleri ile çalışanların örgüte karşı verimli ve sadık olmalarını istemektedir (Hellman ve diğerleri, 2006).

2002 yılında Rhoades ve Eisenberger'e göre; örgütsel destek ile olumlu psikoloji, bağlılık, örgütte bulunmayı isteme, iş tatmini, performans arasında olumlu (pozitif) yönlü ilişki bulunmaktadır. Böylelikle algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma, işi bırakma ve devamsızlık gibi davranışların azalması sağlanmaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Örgütün çalışanların bağlılığının artması ve sağlanması için çalışanların desteklenmesi zorunluluk olmuştur. Örgütler çalışanların verimliliği ve aitlik hissi için iş güvencesi sağlanması gereklidir. Çalışanlar örgüt tarafından önemsenmek ve fikirleri ile katkıda bulunduklarını görmek istemektedir (Alıcı, 2020). Örgütsel destek algısı; çalışanların sosyal- duygusal gereksinimlerinin karşılanması, örgüt için gösterilen çabayı ödüllendirmek için her zaman hazır bulunmaktadır. Örgütte çalışanın yardıma gereksinimi olduğunda yardım için yanında olduğunu belirtmektedir. Bu pozisyon da algılanan örgütsel desteğin önem arz etmesinin sebeplerindendir (Aselage ve Eisenberger, 2003).

1964 yılında Blau'na göre örgütte çalışan ve örgüt arasındaki sorumluluklar yerine getirilmez ise örgüt ve çalışan arasındaki ilişki bozulacaktır. Bu durum hem örgütü hem de çalışanı olumsuz yönde etkileyecektir. Örgüt veya çalışanlar için beklentiler tersine olduğunda, kazançlar ters yönde olacaktır (Samat, 2020). Mesela örgütsel destek bulunmayan hemşirelerde iş doyumu azalırken, devir hızının arttığı görülmüştür(Türe ve Yıldırım, 2018).

2.6.5. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler; örgütsel adalet, örgütsel ödüller, yönetici desteği, iş koşulları, kişisel gelişim olanakları, rol çatışmasının, örgütün büyüklüğü, fazla iş yükü, iş güvencesi, insan kaynakları uygulamaları, rol belirsizliği, olumsuz ruh halinin bulunması olarak belirlenmektedir (Kalağan, 2009).

2.6.5.1 Kişisel Faktörler

İşverenle çalışan etkileşimi neticesinde ortaya çıkan durumlar algılanan örgütsel desteği etkilediği belirtilmektedir. Örgütsel destek konusunda önemli hususlardan biri kişisel özelliklerdir (Aydın, 2018). Çalışanların kişilik özellikleri örgütün kendilerine gösterdikleri tutum ve davranışları algılama biçimlerinde etkiye bulunmaktadır (Samat, 2020). Çalışanın yaşı, cinsiyeti, eğitimi, çalışma süresi gibi örgütsel desteğe etkiye bulunan kişisel faktörlerden kontrol değişkenleri olarak belirlenmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Araştırmalarda kişilik özellikleri kontrol değişkeni olarak kullanılır (Kalağan, 2009).

2.6.5.2. Örgütsel Faktörler

2002 yılındaki Rhoades ve Eisenberger'in yapmış olduğu araştırmada örgütsel desteği oluşturan öğeleri üçe ayırmıştır. Bunlar; insan kaynakları uygulamaları, örgütsel adalet ve yönetici desteğidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.6.5.2.1. İnsan Kaynakları Uygulamaları

Örgütlerin yapacağı en önemli yatırımı insana yapılan yatırımdır. Yapılan bu yatırım örgütlerde rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Özkan, 2018). Çalışanların örgüte katkısının değerlendirildiğini göstermektedir. İnsan kaynakları uygulamaları; örgütsel destek algısı ile ilişkisini konu alan çalışmalarda iki başlık altında toplamıştır. Bunlar; örgütsel ödüller ve iş koşullarıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel ödüller; örgütsel destek için kullanılan araçtır (Samat, 2020). Çalışan performansını olumlu yönde etkilemektedir (Tüney, 2019). Terfilerin, tanınmanın, ödüllendirmenin, ücret için sağlanmış olduğu uygun kaynakların, çalışanların katkısına getiri sağladığı ve böylece örgütsel destek algısının da pozitif yönde etki ettiği ifade edilmektedir. İş

koşulları ise beş boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; eğitimden, iş güvenliğinden, role dayanan stres kaynaklarından, örgütün büyüklüğünden ve otonomiden oluşmaktadır. İş güvencesi ile örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.6.5.2.2. Örgütsel Adalet

Adalet terimi; örgütler açısından oldukça önemli bir terimdir. Örgütsel adalet, iş görenlerin örgütteki uygulamaları (görev dağılımı, cezalandırma, ödüllendirme, eğitim fırsatları) adil olup olmadığı yönündeki algıları şeklinde ifade etmektedir (Samat, 2020). Dağıtımsal adalet, işlem adaleti ve etkileşimsel adalet olmak üzere örgütsel adalet üçe ayrılır (Emre, 2018).

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Kalağan, 2009). Çalışanlar tarafından örgütü insanmış gibi düşündüğü, kişiselleştirildiği ve örgüte insani özellikler verdiği gözlemlenmektedir. Bu durumda, örgütün çalışanlara nasıl davrandığı, çalışanların örgütü ve örgütü temsil eden kişi ya da kişileri algılama şekillerine göre değişmektedir. Bundan dolayı çalışanların örgüt içindeki davranış şekilleri de önem kazanmaktadır (Rhoades ve diğerleri, 2001). Örgüt yöneticilerinin kararları ve uygulamaların adil olduğu duygusu, çalışanların performansını ve motivasyonunu etkileyen önemli faktörlerdendir (Koçel, 2011).

Örgütsel adalet, çalışanlar ve örgütler arasında önemli fayda sağlamaktadır. Bu faydalar; iş performansının geliştirilmesi, müşteri memnuniyetinin geliştirilmesi, güvenin ve bağlılığın artması, vatandaşlık davranışlarının faydalı olması ve azalan çatışma bulunmaktadır (Cropanzano ve diğerleri, 2007). Örgütlerdeki adil davranışlar örgütsel destek algısında çok önemli katkıları bulunmaktadır. Bunun sebebi; adaletli davranışların genelde çalışanlar tarafından örgütün takdirinde olmasıdır (Kurtessis ve diğerleri, 2017). Adil davranışların çalışanların örgüt tarafından çabalarını görüp, ödüllendirilme isteğinin artırması sebebiyle örgütsel destek algısını etkilendiği bilinmektedir (Kalağan, 2009).

2.6.5.2.3. Yönetici Desteği

Yönetici desteği; algılanan örgütsel desteği etkileyen önemli faktörlerden biridir. Yönetici desteği üst-ast arasındaki ilişkiyi içermektedir. Çalışan için örgütte sosyal bakımdan rahat olması oldukça önemlidir (Samat, 2020). Çalışan tarafından yönetici kendisinin desteklendiğinin düşünülmesi algılanan örgütsel desteğin oluşumunda etkilidir (Aydın, 2018).

Yöneticiler yönetme, performans değerlendirme, karar verme, organize etme gibi sorumluluklara sahip olmaktadır. Bundan dolayı çalışana göre negatif ya da pozitif tutum ve davranışlar örgütsel desteğin göstergelerindendir (Rhoades ve Eisenberger 2002). Bazı çalışmalarda örgütsel deste algısı ve yönetici desteği arasındaki ilişki pozitif ve anlamlı olduğu belirlenmiştir (Tüney, 2019). Yönetici desteğinde; iş analizinin, ücretlendirmenin ve örgütsel ödüller gibi pozitif iş koşulları önemlidir. Bunların zamanında, yerinde ve doğru kullanılması örgütsel desteğe önemli katkıda bulunacaktır (Alıcı, 2020).

Yönetici desteğinin örgütsel destek algısının oluşmasında önemli olsa da bu iki kavram birbirinin aynısı değildir. Örgütte algılanan örgütsel desteği yüksekken yönetici desteği düşük veya tam aksine algılanan yönetici desteği yüksekken algılanan örgütsel destek düşük olabilmektedir. Bunun nedeni de çalışan tarafından yöneticiye problemlerin geçici olduğu ve ilerleyen zamanlarda problemlerin üstesinden gelinebileceği düşünülmelidir (Akın, 2008).

2.6.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel destek ile birçok faktör arasındaki ilişki sebep-sonuç ilişkisine dayanmaktadır (Aydın, 2018). Rhoades ve Eisenberger'ın (2002) göre; algılanan örgütsel desteğin neticesinde çalışanın işe olan ilgisini, örgütsel bağlılığını, iş başarmayı, iş doyumunu ve olumlu ruh halini, gerilimi, örgütten ayrılmayı ve örgütte kalma arzusunu içermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel destek algısının neticeleri arasında performans/ödül beklentisinin, örgütsel bağlılığın, işle ilgili duyguların, iş bağlılığının, işte kalma isteğinin, geri çekilmenin ve stresin olduğu görülmektedir (Yakut Özek, 2016).

Algılanan örgütsel desteğin sonuçlarını iki başlıkta inceleyebiliriz. Bunlar; psikolojik sonuçlar ve davranışsal sonuçlardır. 2004 yılında Eisenberger ve arkadaşları

algılanan örgütsel desteğin psikolojik sonuçlarını dört gruba ayırmışlardır (Kalağan, 2009).

- ✓ Stres
- ✓ Duygusal bağlılık
- ✓ Yükümlülük duygusu
- ✓ Performans-ödül beklentisidir.

Stres, günlük hayatımızda kaçınılmaz olan durumlardandır (Can ve diğerleri, 2011). Stres; alkol-uyuşturucu bağımlılığı, işe devamsızlık, saldırganlık, işten ayrılma, bezginliğe ve sağlık sorunlarına sebep olmaktadır (Çelik ve Şimşek, 2013). Algılanan örgütsel desteğin işyerinde yüksek beklentiler ile karşılaşıldığı zaman duygusal destek ve yardım olarak strese sebep olanlara karşı olumsuz psikolojik, psikomatik tepkiler ve iş görenlerin stres düzeylerinin azalabileceği düşünülmektedir. 2002 yılında Rhoades ve Eisenberger'in yapmış olduğu çalışmaya göre örgütsel destek algısı stresin azalmasını sağlamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Sağlık çalışanları insanların sağlığı ile ilgilendikleri, 24 saat nöbet usulüne göre çalıştıkları ve iş yükleri fazla olması sebebiyle stres yaşamaktadırlar (Kıroğlu, 2020). Sağlık çalışanlarının stresini artıran başka nedenlerde bulunmaktadır. Bunlar; sağlık çalışanına artan şiddet, bulaşıcı hastalıkların artması gibi birçok neden bulunmaktadır. Bunlardan dolayı sağlık çalışanlarının yaşadığı stres diğer sektörlerle göre çok fazladır. Bunların sebebi olarakta sağlık çalışanları psikolojik ve fiziksel olarak diğer sektörlerle göre çok fazla yıpranmaktadır. Kronik hastalıklara yakalanma olasılığı da fazladır (Balcı, 2014). 2021 yılında 185 sağlık çalışanı ile Afşar ve diğerlerinin yaptığı çalışmada algılanan örgütsel destek arttıkça iş stresi düşmektedir (Afşar ve diğerleri, 2021).

Sorumluluk duygusu çalışan tarafından örgüt hedeflerine ulaşılması için yardımcı olup olmadığına, örgütün huzuruna dikkat edilip edilmediği hususunda gelişen bir inançtır (Tüney, 2019). Karşılıklılık normu nedeniyle; örgütsel destek algısı sorumluluk duygusunu ortaya çıkarmaktadır (Rhoades ve diğerleri, 2001) Geri çekilme; çalışanın örgüte aktif katılımının kısıtlanmasıdır. Örgütsel destek algısı örgütsel bağlılığı artırarak geri çekilme hareketini azaltmaktadır (Kalağan, 2009). 2003 yılında Allen ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada örgütsel destek algısı yüksek çalışanlarda işten ayrılma oranı düşüktür, örgütsel destek algısı ve geri çekilme ilişkisine bağlılığın, işyeri memnuniyeti gibi değişkenlerin etkisi olduğu bulunmuştur

(Allen ve diğerkleri, 2003). Koçak ve Yücel'in yaptığı çalışmaya göre; örgütsel destek algısı işten ayrılma isteğine olumsuz yönde etki etmektedir (Koçak ve Yücel, 2018).

Çalışmalara göre örgütsel destek algısı ile performans arasındaki ilişki pozitif yöndedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel destek algısı, çalışanların iş hayatındaki performansını yükseltir ve standartların üstünde performans göstermesini sağlamaktadır. Fakat bunun tersi olan araştırmalar da mevcuttur (Özkan, 2018). 2010 yılında Turunç ve Çelik'in yaptığı çalışmada, iş hayatındaki stresin azaltılması, örgütsel desteğin artırılması iş hayatındaki performansını büyük ölçüde etkilemektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Eisenberger ve arkadaşlarına göre örgütsel destek algısının mühim belirtilerinden biri olan sorumluluk duygusu performansı geliştirmektedir. İki değişken arasında aracılık etmektedir. Çalışanların performansları yüksek olduğunda ödüllendirileceklerini bilmeleri örgütsel destek algısını yükseltmektedir (Rhoades ve diğerkleri, 2001).

2.7. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; iş görenlerin etkin olduğu örgüt içindeki durumlarından memnuniyeti ve bu pozisyonda uzun seneler boyunca görevlerini yapmaya isteklerinin yanında, örgütle birliktelikleri süresince maddi ve manevi tatmin ile oluşan örgütü sahiplenme, örgütün misyon ve vizyonunu önemseyen hareketleri adlandırılır (Demiröz, 2014). 1989 yılında Gaertner ve Nollen'le göre örgütsel bağlılığı; örgütte kalma arzusunun örgütün hedef ve değerlerine maddi korkular olmaksızın özdeşleşmesi diye tanımlamıştır (Varol, 2010).

Örgütsel bağlılık, örgütte çalışan bireylerin örgüt içindeki pozisyonlarını benimsemiş olmalarıdır. Bireylerdeki güvenme, iletişim, örgütün içinde aktif katılım sağlama yani devamlılığı artırma, saygı duyma, politikalara intibak sağlama, stratejileri benimseme, beraber çalışma isteği gibi davranışlar, örgütsel süreçlere iştirak etme, örgüt yapısını benimsemek bireylerin örgüte kuruma olan bağlılığını belirlemektedir. Yani bağlılık; örgüt-iş gören uyumunu göstermektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

Örgütsel bağlılık ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; iş gören bireylerin örgütün hedef ve amaçlarına taraflı ve etkili bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Çalıştığı kuruma bağlı olan birey örgütün değerlerine, amaçlarına

inanmakta ve örgütün bireyden beklediği hareketleri uyum içinde göstermesi olarak ifade edilir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık, yalnızca işverene sadık olmadığını, örgütün başarısı ve iyiliğinin sürekliliği için örgütün çalışanlarının düşüncelerini ifade edip, çaba gösterdikleri süreç olarak ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılığı; bir örgütün bireyden beklediği normatif ve formal beklentileri ile bireyin değer ve gayelerine yönelik davranışlar olarak açıklanmıştır (Celep, 2000). Örgütsel bağlılık toplumsal duygunun olduğu yerlerde var olmuştur. Örgütsel bağlılık örgütün varlığını devam ettirmek amacıyla oluşturulmuştur. Örgütsel bağlılığı olan kişiler daha fazla üretken, çok uyumlu ve daha sorumluluk sahibi ve sadık olmaktadır. Bundan dolayı örgütlerde (kurum) ve kuruluşlarda maliyetin düşmesine sebep olmaktadır (Balcı, 2002).

İşyerlerinde insan gücü diğer faktörler arasında en önemli olanıdır. İşyerlerinde teknoloji, bilgi, sermaye ve hammadde gibi imkânlarla ne kadar çok sahip olursa bulunduğu koşullarda, amaçları için motive edilmiş olacaktır (Güney, 2007). Bireyin örgütün amaçlarını kabullenmesi ve örgütle özdeşleşmesi örgütsel bağlılık ile ilgili en kısa tanımdır (Balay, 2000). İş görenin örgüte bağlılığı, çalıştığı örgütün amaçlarını benimsemesi dışında kişinin örgütteki varlığını devam ettirme ve sürdürme isteklerini de kapsamaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütün üyeleri örgüte ne kadar çok bağlı iseler, örgütün amaçlarına ulaşması için ellerinden ne geliyorsa yapmaktadırlar, örgütün verdiği değer ve amaçların gerçekleşene kadar örgütte kalma sözünü tutacağını ifade etmek doğru olacaktır (Porter ve diğerleri, 1974). Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalarda işten ayrılma, işe geç gelme ve devamsızlık gibi istenmeyen sonuçlardır ve aralarında negatif yönlü ilişkili vardır (Bayram, 2005). Verimliliği düşük seviyede olan kişilerin örgütsel bağlılığı da düşüktür ve verimliliği yüksek olan kişilerin örgüte bağlılığı yüksek seviyede olduğu görülmektedir (Mowday ve diğerleri, 1974). Örgütsel bağlılık iş yerlerindeki önemli hedeflerdendir, iş görenin performansını artırmak ve sağlamak için önemli faktörlerdendir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

2.7.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tarihsel Gelişimi

Örgütsel bağlılık kavramının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6:Örgütsel Bağlılık Kavramının Tarihsel Gelişimi

YIL	ARAŞTIRMACI	ARAŞTIRMA İÇERİĞİ
1956	Whyte	Örgütlerde personel teriminin ne demek olduğu ve örgüt için naasıl bir önem arz ettiğini gösteren çalışmalar yapmıştır
1964	Etzioni	Örgütle personeller arasında olan gelen sosyalleşme düzeyindeki artış örgütsel bağlılığı da artırdığını saptamıştır.
1966	Grusky	Öğrenim durumu, cinsiyet arasındaki örgütsel bağlılığı incelemiştir.
1970	Gouldner	Örgüt ve personel arasındaki ilişkiyi örgüte olan bağlılığı kuvvetlendirmek amacıyla incelemiştir.
1974	Porter	Örgütsel bağlılıkta tutumsal yaklaşım kuramını bulmuştur
1977	Salancik	Örgütlerde sorumlulukların ve görevlerin netleştirilememesinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkiye neden olarak örgüt ile olan bağlılığı düşürdüğünü belirtmiştir.
1977	Katz ve Kahn	Örgütsel bağlılığı; örgüt içerisindeki cezalandırma ve ödüllendirme sistemi ile bağlantılı olduğunu ileri sürmüşlerdir.
1979	Mowday	Örgütsel bağlılıkta çalışan psikolojisi üzerine kuramlar geliştirmiştir.
1981	Morris ve Sherman	Örgütsel bağlılığın değişimsel kuramı ile ilgili araştırmalarda bulunmuştur.
1984	Alleneve Meyers	Örgütsel bağlılığı, iki ana başlık altında toplamıştır. (devama yönelik ve duygusal bağlılık).
1985	Reichers	Örgütsel bağlılığın başka dışsal ve içsel aktörlerin çoklu bağlılık pozisyonlarının toplamı olduğunu saptamıştır.
1988	Penley ve Gould	Örgütsel bağlılığın tek boyutlu olarak incelenemeyeceğini ifade etmiştir. İki başlıkta incelemiştir. (efektif ve araçsal bağlılık)
1990	Allenave Meyers	Örgütsel bağlılık üç boyuta ayırarak incelemişlerdir. 1984 yılında iki alt başlıkta(devama yönelik ve duygusal bağlılık) incelenen örgütsel bağlılık kuramına ek normatif bağlılık kavramını da eklemiştir.

Kaynak: (Allen ve Meyer, 1990; Gouldner, 1960; Grusky, 1966; Katz ve diğerleri, 1977; Meyer ve Allen, 1984; Morris ve Sherman, 1981; Mowday ve diğerleri, 1974; Penley ve Gould, 1988; Porter ve diğerleri, 1974; Reichers, 1985; Salancik, 1977).

2.7.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmalar

2.7.2.1. Etzioni'nin Yaptığı Sınıflandırma

1975 yılında Etzioni için örgütsel bağlılık; bireylerin kuruma bağlılık durumlarını üçe ayırmıştır. En olumlu olanı pozitif moral, orta olanı nötr hesapçı ve son olarak en olumsuz olanı negatif yabancılaştırıcı bağlılıktır. Hesapçı ya da nötr bağlılıkta; bireyler bağlılık seviyelerini, güdülerini karşılayacak şekilde ve yabancılaştırıcı bağlılık ise; birey örgütü çıkar kaybı ya da cezalandırıcı olarak gördüğü durumlar oluşmaktadır (Atalay, 2010).

2.7.2.2. Wiener'in Yaptığı Sınıflandırma

Wiener'in yaptığı sınıflandırmaya göre; örgütsel bağlılık (normatifmoral) ve araçsal bağlılık ayırımına dayanan model oluşturulmuştur. Araçsal bağlılık denildiğinde yararcı, hesapçı, kendi ilgi ve çıkarlarına yönelik olmayı anlatırken, örgütsel bağlılık; moral ya da değer temeline dayanan motivasyonla gerçekleşmektedir. Örgütsel bağlılığı meydana getiren inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak biçimiyle çalışanın, örgütsel çıkarlarını karşılayacak şekilde ve amaçları için davranmasını sağlamaktadır. Araçsal güdüleyici hareketler; çalışanın kendisine özgüyen, örgütsel bağlılık hareketleri örgütsel eğilimler göstermektedir (Balay, 2000). Çalışanla örgüt arasında değişimsel bağlılık olarak ifade edilen bağlılık türünde ise örgüt, çalışanın bazı ihtiyaçlarını doyurur iken; dönüşte çalışandan örgüte katkı sağlaması beklenmektedir. Değişim ilişkisi, belli seviyeye kadar dengede ya da çalışanın kendi lehine olduğu zaman çalışan, örgütten ayrılmayı istemez ve örgüte bağlılık duyacaktır (Balay, 2000).

2.7.2.3. Allen ve Meyer'in Yaptığı Sınıflandırma

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı; devamsal bağlılık, düzgüsel (normatif) bağlılık ve duygusal bağlılık olmak üzere üçe ayırmıştır (Balay, 2000).

1. Devam Bağlılığı: Örgütten ayrılma durumu ile olabilecek durumlara teşebbüs etmeyi anlatmaktadır. Buna göre, örgütte iş gören bireyin örgüt içi yatırımları ve örgütten ayrılma isteğinin maliyetinin fazla olması çalışan birey içinde olduğu örgüte bağlanır. Yani maliyete bakarak fazla ödüllendirilmek, örgütsel bağlılığı çok fazla arttırır.

2. Normatif Bağlılık: İş gören bireylerin örgütte kalmaları ile ilgili zorunluluklarını yansıtır. Bireylerin örgüte bağlı kalmaları bireysel çıkarları için değil yaptıklarının etik ve doğru olduğuna inandıkları içindir.

3. Duygusal Bağlılık: Örgüt içerisinde bireylerin örgüte duygusal olarak bağlılığından bahsetmektedir. Duygusal bağlılık ile ilgili araştırmalarda örgütte kalma nedenleri, örgütün amaçları ve duygusal bağlılıkla ilgili olarak özdeşleşmelidir. Birey örgütü benimsemeli ve örgüt bireyin hayatında önemli yer tutmaktadır.

2.7.2.4. O'Reilly ve Chatman'nın Yaptığı Sınıflandırma

O'Reilly ve Chatman'nın; örgüt ile kişi arasındaki psikolojik ilişki olarak sınıflandırma yapmıştır. Kişi ile örgüt arasındaki psikoloji ile ilişkili olan bağın gelişmesine yardım eden şey özdeşleşmedir. Birey, örgütün hedeflerini, amaçlarını, özelliklerini ve değerlerini kabullenmesi ile örgüt ile özdeşleşmesi sağlanır (İlsev, 1997).

2.7.2.5. Penley ve Gould'un Yaptığı Sınıflandırma

Penley ve Gould, Etzioni'nin kuramını baz almış ve yapmış olduğu yaklaşımda üç tür bağlılıktan söz etmişlerdir.

1. Yabancılaştırıcı Bağlılık: Kişinin örgüt içinde kontrolün olmadığı konusunda algılamaya dayanmaktadır. Bu nedenler örgüte karşı yabancılaştırıcı hissi ile bağlı olan birey kurumca verilen ödüllerin ve cezaların gösterilen performansla ilgili değil, geliş güzel verildiği fikrine kapılmaktadır (Gül, 2003).

2. Çıkarcı Bağlılık: İş görenin kuruma yaptıkları katkıları ile karşılığında aldıkları ödüller ve teşvikler beklemesidir. Yani karşılıklılık beklentiye dayanmaktadır. Bireyler belli amaçlara ulaşmak için kurumu araç olarak görmektedirler (İnce ve Gül, 2005).

3. Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçlarını kabullenme ve örgütle özdeşleşme ile olan bağlılıktır. Kişi kendini örgüte adamaktadır ve örgütün gelişmesi ilerlemesi için elinden geleni yapmasıdır (Uygur, 2004).

2.7.2.6. Katz ve Kahn'ın Yaptığı Sınıflandırma

Katz ve Kahn örgüt içindeki kişileri örgüte bağlılık hissetmeleri için ödül sisteminin de olması gerektiğini söylemiştir. Kurum içindeki kişilerin sistem içindeki faaliyetlerini, hem kurum içi hemde kurum dışı ödüllerin birleşmesinin neticesidir düşüncesini savunmuşlardır (Balay, 2000).

2.7.2.7. Mowday'ın Yaptığı Sınıflandırma

Mowday örgütsel bağlılığı davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak ikiye ayırmıştır. Tutumsal bağlılık; bireyin örgütün amaçları ile özdeşleşmesi, bunların neticesinde çalışmayı talep etmesini gösterir. Davranışsal bağlılık ise kişinin

davranışsal hareketleri ile bağlılığı oluşturmaktır. Araştırmacılar bu iki bağlılık arasındaki ilişkiyi dairesel (dönüşümsel) bir bağlılık olduğunu ifade etmişlerdir. Örgüt içerisinde birey araçsal sebeplerle yani maddi (para) gibi sebepler bazı eylemleri yapmaya yönlendiriyor ise, sadece eyleme bağlı olmaktadır fakat esas anlamda bağlılık olmamaktadır (Atalay, 2010).

2.7.3. Örgütsel Bağlılık Türleri

1990 yılında Allen ve Mayer örgütsel-bağlılığı üç değişik şekilde incelemiştir. Duygusal bağlılık; bireylerin kendi düşüncelerini ve duygularını kullanarak kendi istedikleri için, formal bağlılık; bireylerin belli mesuliyet duydukları için, rasyonel bağlılık; bireylerin gereksinim duydukları için örgütte kalmasıdır. Bazı araştırmalar örgütte bulunmayı istemekte iken, bazıları herhangi bir sebepten (sorumluluk veya gereksinimden) dolayı örgütte kalmak istemezler. Bu kuramların esas fikri; kurumsal bağlılığın iş görenlerin kuruma olan bağlılığını ortaya koyan psikolojik durumu ve kurumdaki katılımın devam edip etmemesi durumu belirleyecektir. Örgütsel bağlılık türleri aşağıdaki gibidir bu şekilde açıklanır (Balay, 2000):

2.7.3.1. Duygusal Bağlılık

Kişinin örgütle özdeşleşmesi, örgüte üyeliğini ve örgütle duygusal bağlılık oluşturmalarıdır. Böyle durum taşıyan birey kendisini örgütün bir parçası gibi görmekte ve örgütün menfaatlerini ve çıkarlarını kendinin menfaatleri ve çıkarları gibi görmektedir (Uygur, 2004). Duygusal bağlılığın en önemli etkeni çalışma yaşamındaki deneyimdir. Beklentileri gerçekleştiren ve esas gereksinimlerini sağlayan tecrübe sahibi çalışanların, işte daha önce çalışmamışlar daha önce çalışanlara nazaran örgüte çok fazla kuvvetli duygusal bağlılığı gelişmiştir. Örgütte kendi kurumsal yararları ışığında tecrübeli bireyleri değişik statüye koyar. Bu sebeple tecrübesiz çalışanların çalışmaya başlarken örgütten maddiyata bağlı beklentisi olma olasılığı daha fazladır (Uygur, 2004). 1990 yılında Allen Mayer'in çalışmasında duygusal bağlılığa etki eden faktörler şöyle sıralamışlardır (Balay, 2000):

1. Örgütün yeni fikirlere açık olması: Kurumun üst yönetim kurulunun iş gören bireylerden gelen bütün yeni düşüncelere açık olması ve bu düşünceleri ve fikir olanakları doğrultusunda yapılmasıdır.

2. İşin zorluğu: İş görenlerin yaptığı işin heyecanlı veya işi yapmak için emek vermesi gerekmektedir.

3. Hedef/Açıklığı: İş görenlerin örgüt adına yaptıklarını, niçin yaptıkları konusunda bilgi verilmesidir.

4. Arkadaş bağlılığı: Örgütte iş görenlerin birbirlerine müsamaha göstermesidir.

5 Örgütsel bağımlılık: İş görenin kurumun yaptığı hareket, eylem ve işe karşı ifade ettikleri güven duyulmasıdır

6. Rol açıklığı: Örgütün iş görenlerinden isteklerini ve taleplerini açıkça ortaya koymasidir.

7. Kişisel dönem: Çalışanın yaptığı işin örgütün amaçları doğrultusunda katkılar sağlamaları için zorlamalarıdır.

8. Eşitlik: İş görenlerin birbirleri arasında eşit davranılmasıdır.

2.7.3.2. Rasyonel Bağlılık

Rasyonel bağlılığa hesapçı bağlılık da denilmektedir. Rasyonel (hesapçı) bağlılıkta; yapılmış yatırımların ölçüsü ya da rakamlarıyla iş görenlerin idrak ettiği ve tercih yokluğu olarak iki dayanağı bulunmaktadır. İş görenlerin örgütten ayrılması halinde maliyeti yüksek olacağı sebebiyle kurum üyeliğinin devamlılığı esas alınmıştır. Böyle zamanlarda yaşı ilerlemiş çalışanların daha fazla yatırımda bulunmaları ve işten ayrılmaları halinde kendilerine maliyet olacağı düşüncesine dayanmaktadır (Balay, 2000).

Allen ve Meyer; hesapçı (rasyonel) bağlılığa etki edenleri şu şekilde sıralamışlardır (Atalay, 2010).

1. Emeklilik ücreti: iş görenlerin işten çıkarılması neticesinde, çalıştığı sürede birikmiş ve emeklilik için ayrılan primleri alamamasıdır.

2. Yetenekler: İş görenlerin kabiliyetlerini (yeteneklerini) kurumlarından değişik kurumlara örgütlerinden farklı kurumlara geçiş yapılamaması, farklı ifade edilecek olursak başka kurumlar için yararlı olamamasıdır.

3. Kişisel yatırım: iş görenlerin örgütte gayret ve çaba harcamasıdır.

4. Alternatif: İş görenlerin kurumdan ayrıldığında kendisine uygun olan çok rahat iş bulmak için zorlanması olarak adlandırılır.

5. Yer değiştirme: kurumdan ayrıldığı zaman farklı kurumlara iş bulup ve yer edinip edinemesi sorunudur.

6. Topluluk: Yaşanılan şehirde ikametgâh (yaşanan) süresidir.

7. Eğitim: iş görenlerin sahip olduğu eğitimin diğer kurumlarda işe yarayıp yaramamasıdır.

2.7.3.3. Biçimsel Bağlılık

Çalışanların bağlılığı görev duygusu veya ahlaki zorunluluğun başlıca dayanağı kurum içinde kalma arzusudur. Biçimsel bağlılık; birey kendini örgüte karşı sorumlu hissetmektedir ve bunun neticesinde örgütte çalışmaya devam etmektedir. Bireylerdeki bu zorunluluk; rasyonel bağlılıktaki gibi örgütle ilgili çıkarlara dayanmaktadır. Birey yakın çevresi ile (yani aile) içerisinde bulunduğu toplum arkadaş ve ait olduğu örgüt ona bağlılığın erdem olduğunu öğrenir ya da aynı örgütte çalışan kişileri görebilir. Bunun sonucunda birey bağlılığın doğru davranış olarak görür, buna inanmak zorundadır diye düşünür (İlsev, 1997).

Örgütsel bağlılık çeşitleri değişik durumlara bağlı gelişmeler gösterir. Duygusal bağlılık çalışılan yerin zor, emek vermeyi zorunlu kılan, heyecanlı oluşum sağlamak gerektiği, yönetimin yeni fikirlere açık olması, samimi olması, rol açıklığı, iş görenlerin candan olması, hedef açıklığı, saygının ve hoşgörünün hakim olması, iş görenin katılımının sağlanması, çalışmalarda eşitlik, ve çalışana performansı konusunda geri bildirim sağlanması ile bu durumu yüksek seviyede sağlamıştır (Balay, 2000). Rasyonel bağlılık ise iş görenlerin kurumda sahip olduğu tecrübe becerinin diğer kuruma ne kadarını aktarılabilceği, çalışanın eğitimi, donanımı örgüt dışındaki bireylere yararlı olamayacağı ve iş görenlerin gayreti ve çalışma hayatındaki süresi çalıştığı kuruma harcaması fikirlerinden etkilenir (Balay, 2000).

2.7.4. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; uyuşum boyutu, özdeşleşme boyutu ve yabancılaşma boyutudur.

Uyuşum Boyutu: kurum tarafından verilen ödülleri almak için olan boyuttur. Genel olarak iş görenin çıkarlarını göstermeye çalışan bağlılığı anlatmaktadır. İş gören uyum bağlılığını göstererek hem cezadan korunmayı hem de ödülleri almayı

düşünmektedir (Güney, 2007). İş gören sunduğu hizmetlere karşılık, kurumdan beklentilerini karşılanacağını bildikten sonra kurumda kalmak isteyecektir (Kaya ve diğerleri, 2014).

Özdeşleşme Boyutu: kişinin kurumla özdeşleşmesi, iş görenlerin kurumla kendisini bir görmesi, örgütsel kural ve uygulamaları içselleştirmesi ve kurumda kalma isteği gibi önemli davranışların ve tutumların oluşmasını yardımcı olan bilişsel süreçtir (Wiesenfeld ve diğerleri, 1999).

Yabancılaşma Boyutu: Kapitalist sistemlerde, emek dışsal nesne durumuna çevirir ve çalışanın karşısına zorluk olarak çıkmaktadır. Bireylerin, dünyasının önemsizleşmesi, objelerin dünyasının önem kazanmasıyla doğru orantılıdır. Emek sadece meta yapmakla (üretmekle) kalmaz. Genelde meta yaptığı ölçüde kendi kendini ve çalışanı da meta olarak yapar. Kişinin içinde bulunduğu kurumdan, çalıştığı işten, kendisinden ve diğerlerinden uzaklaşmasıdır (Şimşek ve diğerleri, 2006).

2.8. Örgütsel Özdeşleşme

Bu bölümde örgütsel özdeşleşme kavramı, tarihsel gelişimi, örgütsel boyutları, önemi, türleri, modelleri ve örgütsel özdeşleşmenin öncülerine değinilecektir.

2.8.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Örgütsel özdeşleşme, bireyin, çalıştığı kurumla bütünleşmesi veya bir olması durumu olarak tanımlanmaktadır (Pratt, 1998). Kurum ile bütünleşen kişi, kendisini bulunduğu grubun parçası olarak hisseder. Bulunduğu grubun amaçlarını ve özelliklerini benimsemektedir. Örgütsel özdeşleşmenin temelde üç temel boyutu bulunmaktadır (Polat ve Meydan, 2010);

1. Birinci boyutu, kişinin örgüt hedeflerine ve değerlerine güçlü bir şekilde bağlanması ve bunları benimsemesidir. Çalışanlar, kurumun değer ve hedeflerinin, kendi değerleri ve hedefleriyle örtüşmesi neticesinde özdeşleşme sürecinin içine alınmaktadır.

2. İkinci boyutu; kişinin örgütsel rolü oluşturan hareketleri bilmesi ve bunları gönüllü olarak uygulamaya geçirmesidir. Gönülsüzlük durumunda ise çalışanlar örgütsel yabancılaşma durumuna düşüp işi bırakma isteğinde bulunmaktadırlar.

3. Üçüncü ve son boyut ise çalışanın, örgütün üyesi olma isteğini sürdürmesidir.

Tablo 7: Örgütsel Özdeşleşme Kavramına Yönelik Görüşler

Araştırmacı	Tanım	Anahtar özellikler
Brown(1969)	Özdeşleşme, birey ile örgütün birbirleri arasındaki ilişkiye kendi kendini belirlenen tepki	İlişkinin dört boyutu vardır; 1.Örgüte karşı sadakat 2.Örgütsel ve bireysel hedeflerin tutarlılığı 3.Örgütsel çekim 4.Bireyin kendisini örgüt üyesi olarak tanıtmaması
Lee(1969, 1971)	Örgütsel özdeşleşme, kişinin örgüt ile arasında geniş kişisel kimlik derecesi	Örgütsel hedeflerin çalışanlar tarafından benimsenmesi sonucu ortaya çıkan örgütsel aidiyet durumunda çalışanlar kurumsal fonksiyonların kendi gereksinimlerini karşıladığını hisseder, dolayısıyla örgütsel değerleri destekler ve örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlamak amacıyla gayretli bir çalışma içerisine girer. Çalıştığı kurum ile gurur duyar, örgütün çıkarlarına hizmet eder, her ortamda kurumunu savunur. (1971, 215).
Tajfel (1978)	Özdeşleşme aşaması bazı unsurlardan bahsetmektedir. Bunlar; birincisi bileşken unsur; üyeler için farkındalığın algısıdır, ikincisi değerlendirme unsur; örgütün kıymetlerinin farkına varmak ve üçüncüsü duygusal unsur; farkındalık ve değerlendirme unsurlarının birleşmesinden oluşur.	
Hall ve diğerleri (1970) ve Schneider ve diğerleri (1971)	Örgütsel amaçlar ile kişinin amaçlarının giderek uyumlu ve entegre halidir (Hall ve diğerleri, 1970)	Değer ve amaç kabulü örgüte duygusal bağlılık
,Van Dick (2001)	Asforth ve Mael(1989) yaptığı Kendini Sınıflama ve Sosyal Kimlik Teorisi	Duygusal Unsur: örgüte duygusal bağlılık Bilişsel Unsur: üye olduğunun bilgisi Değerlendiren Unsur: kurumun olumlu değerlendirmesi (Gurur gibi) Davranışsal (gayret ifade eden) unsur: gerçek davranış içeren, daha etkin biçimde eyleme katılım
Riketta (2005)	Bireyin örgütsel aidiyet duygusunun gelişmesidir. Örgütle bir olma algısıdır.	

Tablo 7'nin devamı Örgütsel Özdeşleşme Kavramına Yönelik Görüşler

Araştırmacı	Tanım	Anahtar özellikler
Edwards (2005)	Kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bağlantıdır. Duyuşsal ve bilişsel özdeşleşmenin sonucu veya sürekli olması muhtemeldir	
Cheney (1983)	Özdeşleşme, örgütleri ile veya bir şeyle, kişilerin kendilerini sosyal gruplarında olaylarla bağlantı kurulan aktif süreçtir.	Birey, bazı amaçlar ve (yani gruplar, ortaklar, aileler, kişiler) ikinci derecede değerler (nesneler, aktiviteler, hedefler, deneyim) ile birey kendisini özdeşleştirir. Böylece kendini bir gruba ait hissetmektedir.
Asforth ve Mael (1989)	Örgütsel özdeşleşme; sosyal özdeşleşmenin belirli bir biçimidir, organizasyonda birlik ve aidiyet algısıdır	Sosyal özdeşleşme unsurları: kendini sınıflama, kişiyi kendisini psikolojik olarak örgütü kaderiyle sarılma ve örgütün değerleri ve tutumlarıyla iş birliği yapma algısıdır.
Dutton ve diğerleri (1994)	Üyelerin grubu tanıtmak için kullandığı terimlerle kendisini ne seviyede tanımladıklarının göstergesi	
Rousseau(1998)	Bireyin kendisini çok büyük organizasyonun parçası olarak algıladığı psikolojik durumdur	Bireyin örgüt hakkındaki inançlarıyla bireyin kimliğini sosyal görünüşüyle ilgilidir diye ifade edilmektedir
Pratt(1998)	Örgütsel özdeşleşme, kişi örgütün özünü veya kendisini tarif etmeye inandığını ortaya çıkarır. Bireyin örgüt ile ilgili inançlarıyla bireyin kimliğinin bütünleşmesini içermektedir	Özdeşleşme, bireyin kimliğini sosyal görünüşüyle açıkça ifade etmesidir

Kaynak: (Edwards, 2005)

2.8.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Tarihsel Gelişimi

Özdeşleşme kavramı ilk olarak Harold Laswell'in 1935'te yaptığı bir araştırmada gündeme gelmiştir. Bu kavram, 1943'te Edward Tolman tarafından bilimsel olarak ele alınmıştır. Nelson Foote, 1951'de motivasyon teorisi üzerine yaptığı araştırmada örgütsel özdeşleşme kavramını vurgulayarak bireylerin bu yönde bir eğilim gösterdiğine işaret etmiştir. March ve Simon, 1958'de örgütsel özdeşleşme için ilk modeli oluşturmuşlardır. Ardından, Brown (1970), Patchen (1970), Lee (1971), Hall (1970 ve 1971), Schneider ve Nygren (1970 ve 1971) gibi araştırmacılar 1969-1971 yılları arasında örgütsel özdeşleşme üzerine çalışmalar yapmıştır. 1983'te Cheney, örgütsel özdeşleşme ölçeğini yeniden şekillendirmiştir. Ashforth ve Mael, 1989'da sosyal kimlik kuramı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi

belirlemişlerdir. Tajfel (1978) ve Tajfel ve Turner (1979) ise sosyal kimlik teoremine odaklanarak örgütsel özdeşleşmenin temelini oluşturan sosyal kimlik kuramını açıklamışlardır. Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) ise örgütsel özdeşleşme ile örgütsel kimlik arasındaki ilişkiyi tanımlamışlardır. Son olarak, Rousseau (1998) örgütsel özdeşleşmenin iki aşamalı bir süreç olduğunu ileri sürmüştür: Duruma bağlı özdeşleşme ve derin yapılandırılmış özdeşleşme. Bu aşamalar, bireyin örgüt ile ortak çıkarlar bulunduğu ortaya çıkar ve kişinin örgütün temel davranışlarını ve özelliklerini benimsemesi ve bütünleştirmesiyle kendini gösterir (Rousseau, 1998). Duruma bağlı özdeşleşme, kolay ve hızlı gerçekleşirken, Derinlemesine yapılandırılmış özdeşleşme zahmetli ve karmaşık bir süreçtir.

Daha sonraki yıllar, örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin psikologların ilgilerinin arttığı bir dönemi içermektedir. Bu dönemde, bireyin örgütsel aidiyet duygusunun geliştiği ifade edilmektedir (Olkkonen ve Lipponen, 2006). Van Dick 2006 yılında yaptığı çalışmayla birlikte örgütsel özdeşleşme konusunda farklı boyutların olduğunu ifade etmiştir. Tajfel tarafından yapılan tanımlama doğrultusunda çıkartılan 3 alt boyuta bir tane daha eklenerek 4'e çıkartılmıştır. Bu da davranışsal boyuttur.

Tablo 8: Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Açıdan Kavramsallaştırılması

Araştırmacı	Kuram
Mael ve Asforth (1992)	Sosyal Kimlik Kuramı
Dutton, Dukerich ve Harquail (1994)	Sosyal Kimlik Kuramı Kendini Sınıflandırma Kuramı
Mael ve Ashforth (1995)	Sosyal Kimlik Kuramı
Ashforth ve Saks (1996)	Sosyalleştirme taktikleri modeli
Bergamo ve Begozzi (2000)	Sınıflandırma Kuramı Sosyal Kimlik Kuramı
Bartel (2001)	Sınıflandırma Kuramı
Smids, Pruyn ve Van Riel (2001)	Sosyal Kimlik Kuramı
Terry, Carey, Callan (2001)	Sosyal Kimlik Kuramı
Tyler ve Blader (2001)	Sosyal Kimlik Kuramı
Wiesenfeld, Raghuram ve Garud (2001)	Kendini Sınıflandırma Kuramı
Chreim (2002)	İletişim kuramı

Kaynak: (Yakın, 2017)

2.8.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Örgütsel özdeşleşmenin boyutları, sosyal kimlik kuramının 1981'de Tajfel tarafından geliştirilmesiyle ve 1992'de Ashforth ve Mael'in örgüt literatürüne dahil edilmesiyle açıkça tanımlanmıştır. Bu dönemlerde yapılan çalışmalar, örgütsel

özdeşleşmenin karmaşık yapısını ve örgütlerdeki bireylerin kimlik oluşturma sürecindeki rolünü anlamamıza önemli katkılar sağlamıştır (Van Dick, 2001). Özdeşleşmenin aşamalarını anlamak için, öncelikle değerlendirici, bilişsel ve duygusal bileşenlerin gerçekleşmesi gereklidir. Ancak, 2001 yılında Van Dick, Ashforth ve Mael'in örgütsel özdeşleşme tanımlarında sadece zihinsel boyuta odaklandıklarını ve sosyal kimlik yaklaşımından uygun şekilde faydalanılmadığını öne sürmüşlerdir. Bu nedenle, bireyin örgüt ile özdeşleşmesi, davranışları, düşünceleri ve duyguları aracılığıyla gerçekleşebilir (Humphrey, 2012). Daha önceden de ifade edildiği gibi bu üç bileşene dördüncü olarak davranışsal boyutta eklenmiştir (Van Dick, 2001);

1. Değerlendirici boyutu; gruba verilen değerlerinin çağrışımını,
2. Bilişsel boyutu; kişinin, belirli grup aidiyet duygusu (Van Dick, 2001), üyelik bilincinin algılanması (Tajfel, 1978),
3. Duygusal boyutu; kişinin dahil olduğu grupla duygusal bir bağ kurmasıdır.

Kişinin örgüt ile özdeşleşmesinden oluşan, bazı durumlar ve davranışlar şeklini ifade etmektedir (Yakın, 2017). Ashforth ve arkadaşları (2008) davranışsal boyutu özdeşleşmenin boyutları arasında yer almasından ziyade daha çok olası bir çıktı olarak görmüştür. 2001 yılında Van Dick'in göre; bir kişinin önerdiği kuruluşla duygusal bir bağ kurabilmesi için, öncelikle kendisini kuruluşun bir grup üyesi olduğunu hissetmesi gerekir (bilişsel boyut). Daha sonra, kuruluştan olumlu etkilenmesi (duygusal boyut), kuruluşun niteliklerini olumlu bir şekilde değerlendirmesi (değerlendirici boyut) ve son olarak, kuruluşu destekleyecek eylemlerde bulunması gerekir (davranışsal boyut). Bir birey, kendisini örgüte ne kadar yakın ve benzer hissederse, örgütle duygusal ve davranışsal olarak özdeşleşme seviyesi o kadar artar (Tüzün ve Çağlar, 2008).

2.8.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel özdeşleşme genel olarak çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiyi belirleyen en önemli unsurlardan birisidir (Edwards, 2005). Bu nedenle çalışanların örgüt içi davranışlarının incelenmesinde ve anlaşılmasında önemli bir konuma sahiptir (Qureshi ve diğerleri, 2011). Özdeşleşmenin gerçekleşmesiyle birlikte çalışan kendisini örgüte daha çok adar ve örgüt yararına çalışmaya başlar (Schaubroeck ve diğerleri, 2013). Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüt ile duygusal ve bilişsel bir bağ

kurması sürecinde çeşitli özellikleri ortaya çıkarmaktadır. Bu özellikler arasında fedakarlık yapma eğilimi, iş birliği ve dayanışma, örgütün olumlu yönlerini değerlendirme, grup içi uyum ve örgüt normlarının ve değerlerinin içselleştirilmesi yer almaktadır. Bu bağlamda, özdeşleşme süreci bireyin örgüt ile güçlü bir ilişki kurmasını ve örgüt kimliğini benimsemesini sağlayarak örgütsel bağlılık ve uyumu artırmaktadır (Lee, 2008). Güçlü bir örgütsel özdeşleşmenin olması için örgüt içindeki karar alma sürecinin etkin olduğu belirtmiştir (Karalar, 2015). Örgütsel özdeşleşme, örgütte olan diğer kişilerle karşılıklı hareket edilmesi, konuşulması ve maliyetleri en aza indirmektedir (Li ve diğerleri, 2002). Örgüt içindeki resmi işlemlerin hızlanmasıyla maliyetlerin azaltılması örgütsel özdeşleşmenin finansal faydaları arasındadır (Immordino, 2017). Üstelik özdeşleşme neticesinde kişiler benlik ve özsaygı geliştirme gibi ihtiyaçlarını giderebilmektedir (George ve Chattopadhyay, 2005).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüte olan bağlılığıyla örgütün performansını artırarak, karşılıklı fayda sağlar. Kişisel olarak; kişiye önem vermek ve kimselere benzemek, bulunduğu örgüt gibi olma fikrini sağlamaktadır (Özdemir, 2010). Rekabet arttığında, değişime ayak uydurma zorlaştıkça, örgüte aidiyet ve bağlılık duygusuna olan gereksinim artırmaktadır (Polat, 2009). Bu sebeple kişi, örgütsel aidiyet gereksinimlerini gidermek ve iş yaşamına ilişkin belirsizlikleri azaltmak suretiyle kurumla özdeşleşmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008). Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi, psikolojik iyiliklerini artırarak stres seviyelerini azaltır ve dolayısıyla performanslarını olumlu yönde etkiler. Ancak, örgütsel özdeşleşmenin eksikliği, çalışanların işten ayrılma isteğinin artmasına, iş stresiyle başa çıkma güçlüklerine, sosyal destek eksikliğine ve iş tatmininde azalmaya neden olabilir (Knight ve Haslam, 2010).

2.8.5. Örgütsel Özdeşleşme Türleri

Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel seviyede özdeşleşmenin değişik türleri olduğu saptanmıştır. Bunlar; özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve tarafsız özdeşleşmedir (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton ve diğerleri, 1994; Elsbach ve Bhattacharya, 2001; Pratt, 2000; Rousseau, 1998)

Özdeşleşme: örgüt ile iş görenin benzer özelliklerinin olduğu bütünleşme seviyesi olarak ifade edilmektedir (Dutton ve diğerleri, 1994). Çalışanın, çalıştığı

kurum hakkındaki görüşleri kurumsal algısının gelişmesiyle birlikte ortaya çıkmaktadır (Pratt, 1998). Çalışanın kendisini, çalıştığı kurumun bir parçası gibi düşünmesi iş birliği düzeyi ile kurum lehine çalışma performansını artıracaktır (Rousseau, 1998). Kurumda durumsal belirtiler değişir ise, farklı ortak tecrübelerle başlatılan 'biz' hissi ortadan kaybolacaktır (Sherif ve Sherif, 1969).

Özdeşleşmeme; iş gören kimliği ile örgütsel kimlik arasındaki bilişsel farklılıktır, iş gören ve örgüt arasındaki negatif yönlü bir ilişkiyi işaret eder. (Elsbach ve Bhattacharya, 2001). İş görenin ve örgütün tarif edilen görüşlere, özelliklere ya da ilkeleri olmaması durumunda ortaya çıkar. Bu tanımda özdeşleşmemenin değişik özellikleri olduğu görülmektedir. Birinci özellik; örgütsel özdeşleşmemenin, kişisel özellikler ile örgütsel özelliklerin uyumsuzluğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Dutton ve diğerleri, 1994). İkinci özellik, kimliğin belirlenmesi bireyi ve örgütü tanımlayan ilişkiyi sınıflandıran ve biçimini önermek ile olmasıdır (Brewer ve Gardner, 1996). Olumlu ilişkiler sınıflaması (meslektaşlar, ekip arkadaşları gibi), kişiye sosyal kimliğini, örgüt ve üyeleriyle bilişsel biçimde eşleştirerek doğru olabilmesini sağlamaktadır. Buna rağmen, örgütsel özdeşleşmeme hususunda rakip veya düşman sıfatları ile negatif bir sınıflandırma yapılmaktadır. Üçüncü özellik; tanımda yer alan kimlik belirlenmesi, örgüt için kimlik algısı değil, örgütün kimliğiyle ilgili benlik algısını belirtmektedir (gayri meşru, değersiz, düşük statü). Dördüncü özellik; örgütü negatif algılayan bireyin, kurumdan ayrılması neticesinde kendi kimliğini bulması mümkündür.

Örgütsel özdeşleşme ve özdeşleşmeme karşılaştırma Tablo 9'daki gibidir.

Tablo 9: Örgütsel Özdeşleşme ve Özdeşleşmeme

Göstergeler	Örgütsel özdeşleşme	Örgütsel özdeşleşmeme
Bağlanmışlık Algıları	Alt düzeyden başlayarak tam olarak kimlik kesişimi	Alt düzeyden başlayarak daha üst düzeye kadar kimlik ayrılığı
İlişkisel sınıflandırma	Olumlu sınıflandırmalar (ortak iş görenler, takım üyeleri gibi)	Olumsuz sınıflandırmalar (düşmanlar, rakipler gibi)
Öncüller		
Kişisel kimlik gelişimini ve pozitif örgütsel algıyı oluşturan unsurlar	Örgütsel değerlere uyum sağlama, Kurumsal imajın kişisel imaj üzerinde olumlu etkisine yönelik algı, Örgüt ve üyeleriyle kapsamlı bireysel iletişime dayanan algı	Örgütsel değerlere uyum sağlayamama, Kurumsal imajın kişisel imaj üzerinde olumsuz etkisine yönelik algı.
Kişinin kimliğini tehlikeye sokan örgüt algılarını yapan unsurlar	Uyumlu saygınlığın belirgin olduğu durumlar	Uyumsuz saygınlıkların belirginleştiği durumlar (örgüt destekçileriyle yaşanan tartışmalar gibi) Sınırlı bireysel tecrübeye dayanan örgüt algısı Önem taşıyan kapsamlarda bütün örgüt üyelerinin benzerliğine dair algı Yanlış kimlik belirlenmesi potansiyeli
Sonuçlar		
Kurum içi ve kurum dışı tutum ve davranışlar	Örgütü destekleyen davranışlar (gönüllü iş yapma, finansal destek gibi) ile kurum dışında kurumun övülmesi	Karşıt bir örgütü destekleyen davranışlar Örgütün dış çevrede eleştirilmesi

Kaynak:(Elsbach ve Bhattacharya, 2001)

Kararsız Özdeşleşme: kişiler hem özdeşleşmeme, hem özdeşleşme durumunu yaşayabilmektedirler. Örgütün bütünüyle değil ama belli bir bölümüyle özdeşleşebilmekte veya örgütün tamamıyla özdeşleşip, belli bir bölümü ile özdeşleşmeme davranışları gösterebilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004). Negatif duygular fazlaştıkça kararsızlık seviyesi de fazlaştacaktır. Örgüt üyeleri özdeşleşmenin olmasında duygusal ve bilişsel referanslar kullanırlar. Olumlu ilişkileri yansıtan haller özdeşleşmeye öncülük eder iken olumsuz ilişkileri yansıtan haller de cesaretini kaybettirerek kararsız özdeşleşmeye doğru yönlendirecektir (Elsbach ve Bhattacharya, 2001; Pratt, 2000). Kararsız özdeşleşmeye etki eden unsurlardan biri örgütsel kimlik uyumsuzluğu; temel ortaklara karışık ve çelişkili mesajlar veren örgüt hareketleri neticesinde ortaya çıkmaktadır (Pratt ve Foreman, 2000). Kararsız özdeşleşmeyi etkili eden diğer unsur ise kişilerden değişik taraflardan değişik

beklentiler olduğu zaman meydana gelmektedir, yani roller arası rol çatışmasıdır. Bu roller, kişi için kuvvetli kimlik etkisi olduğundan rol çatışmasını sebebi kimliğe yükölüdür (Ashforth, 2000).

Tarafsız (Nötr) Özdeşleşme: Kişinin örgüt ile olan ilişkisinin, ne tam olarak özdeşleşme ne de tamamen özdeşleşmeme seviyesinde olması şeklinde tanımlanır. Tarafsız özdeşleşme, sadece özdeşleşmenin eksikliği değil, aynı zamanda kişinin örgüte karşı tarafsız bir tutum içinde olmasıdır. (Dukerich ve diğerleri, 1998; Elsbach, 1999). Örgütsel özdeşleşme, negatif bireyselleşme ile pozitif bir ilişki içindedir. Güçlü bir kimlik, bir kuruluşun temsil ettiğı değerleri, hedefleri ve işleyişini açık ve net bir şekilde belirtir. Bu nedenle, birey tarafsız kalmakta zorlanabilir (Kreiner ve Ashforth, 2004).

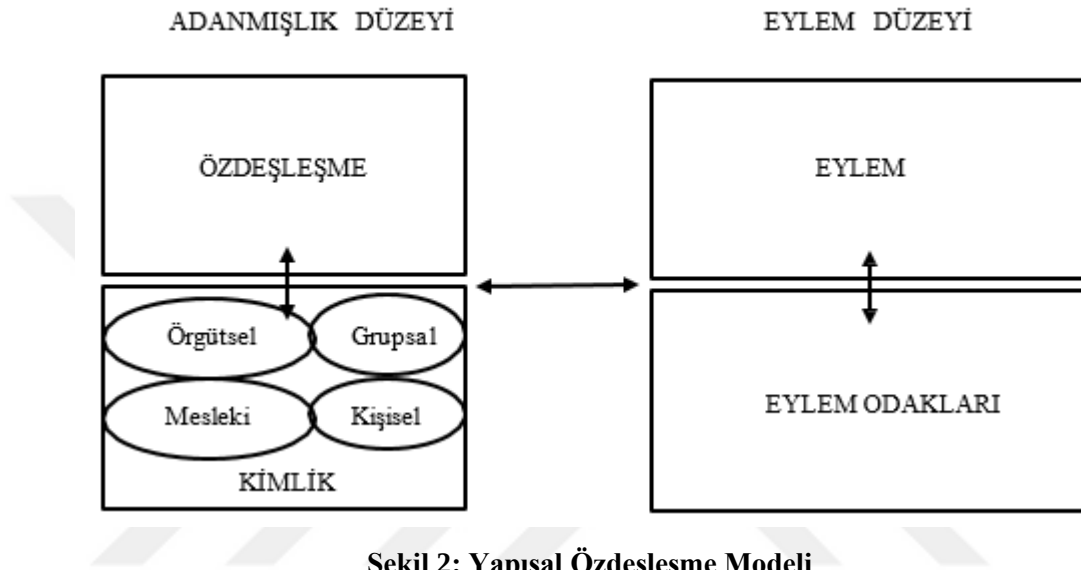
2.8.6. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

2.8.6.1. Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli

1998 yılında Scott, Corman ve Cheney'in yapmış oldukları çalışmada; örgütteki çoklu özdeşleşme yapısını, yapılanma kuramını esas alarak incelemektedir. 1984 yılında Giddens'in sosyoloji bölümünde yaptığı çalışmalar neticesinde geliştirilen model, yapı ve sistem arasında olan ikilik ile ilgilenmiş ve özdeşleşme ile kimliği bir kuramda ele almıştır (Scott ve diğerleri, 1998).

Bütün sosyal etki etmelerinde mekân ve zaman bağlamsal meseleleri teorisi en bariz noktalardan biridir (Bryant ve Jary, 2014). Yapılaşma / yapılanma, bağlamsal yönde bulunan sosyal sistemlerde (etkileşimler) misaldir. Bağlamsallık, ayrı ayrı kişilerin rutin etkinliklerin kesişmekte olduğu yerel ayarlar olarak ifade edilir (Giddens, 1984). Örgüt yaşantısında bireyin çalışma mekânı; montaj fabrikası zemini, kafeterya, siber alan, müşteri siteleri, video konferans toplantısı, ticaret konferansı gibi birçok sayıda yerel ayarlarla nitelendirilir. Günümüzde organizasyonlar birçok yerde artan faaliyetler göstermekte ve bazı yerlere ise az bağlı olduğu hissedilmektedir. Böyle yerlerdeki olağan faaliyetleri, günlük sosyal hayatın baskın şeklidir. Kişiler, başka kişiler ile günlük olağan faaliyetlerle birebir karşılaştıkları için; 1984 yılında Giddens, rutinlerin yürürlüğe sokulmasının, kim olduğumuzu sürdürmemizin temellerinden biri olduğu ileri sürülmektedir. Bu çerçevede, sistem içindeki

özdeşleşme, toplumda genel kabul gören ve genellikle diğerlerini de içeren çeşitli toplumsal ortak veya diğer amaçlara bağlılık gösteren davranışlarla kendini gösterir. Bu davranışlar, kimliği belirleyen ve çeşitli amaçların çıkarlarını dikkate alarak yapılan hareketlerden oluşabilir. Bu hareketler, bir veya daha fazla amaç doğrultusunda toplu ve vatandaşlık temelli eylemleri içerebilir. Böylelikle, özdeşleşmenin iletişimle ilişkili belirtileri, diğer bireylerle sistem arasındaki etkileşimleri vurgular (Scott ve diğerleri, 1998).



Şekil 2: Yapısal Özdeşleşme Modeli

Kaynak: (Scott ve diğerleri, 1998)

Yapısal özdeşleşme modeli, yapılanma teoreminden farklı özdeşleşme sürecini üç kavramda incelemiştir. Bular; yapının ikiliği (duality of structure), yapının bölgeselliği (regionalization of structures) ve durumsal eylem (situated activity)'dir.

1. Yapının İkiliği

Yapının ikiliği denince; yapılanma kuramı kimlik (yapı) ile özdeşleşmenin (sistem) ilişkisini ortaya koymaktadır. Özdeşleşme, kişilere kılavuzluk eden kimliklerden dolayı sunulan sosyal ve dinamik süreçtir. Dolayısı ile özdeşleşme davranışları (özellikle iletişim ifadelerinde) toplumsal bağda çok önemlidir. Kimlik yapısının özdeşleşmenin oluşmasını sağlamaktadır (Scott ve diğerleri, 1998).

2. Yapının Bölgeselliği

Özdeşleşmede örgütsel kimlik kaynaklarını kullanan kişinin örgüt içerisinde sahip olduğu kimlikleri tanımlanması ve özdeşleşme ile ilgili anlaşılmasında kullanılan yapının bölgeselliğidir ve dört bölgeden oluşmaktadır.

Eşsiz ve örtüşen bölgeler (Overlapping and unique regions): çoklu kimliklerin tanımlanmasıyla, aralarında bulunan rekabet ve uyumluluk seviyesi belirli ve lüzumlu hale gelmektedir. Özdeşleşme her süreçte bütün kimlik bölgelerinde aynı seviyede gerçekleşmemektedir. Bazı araştırmalarda tam özdeşleşme olacağını (Barker ve K. Tompkins, 1994; Scott, 1997), bazı araştırmalarda ise kimlik kaynağını düzenli bir şekilde birbirleri ile rekabet ettiğini, idari ya da yönetsel yönden ve yönetim dışı birinden geldiğini ileri sürülmüştür (Bullis ve DiSanza, 1995). Kısaca belli hallerde kimliklerin özdeşleşeceği düşüncesini savunmaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarda uyumlu ve çakışan eklenti amaçlarını önermektedir (Meyer ve Allen, 1997). Bundan dolayı, örgüt üyelerinin bazen uyumlu ve bazen de çelişkili bölümlerde kurumsal kimlik geliştirdikleri gözlemlenmektedir (Burke ve Thayer, 1973; Cheney, 1983). Bireyin birden fazla kimliği (mesleki, örgütsel, kişisel ya da grupsal) dikkate alındığında, belki birbiri ile örtüşen bazı bölgeler ortaya çıkacaktır. Bütün kimlikler tam olarak da çakışabilir. Böyle örtüşme olduğunda kimlikler ortak öğelerini paylaşır. 1992 yılında Mael ve Ashorth, kimlik değişikliklerinin diğerini kesin olarak etkilememesi sebebiyle ayrı kimliklerin çoğu kez gevşek biçimde birleştiğini belirtilmektedir. Kimlikler çoğu kez gevşek biçimde birleştiği, belli bir bağımsızlık seviyesine sahip olurlar. Böylelikle, her kimlik alanı diğer kimliklerin farklılık ya da farklılıkları temsil eden eşsiz bölgeye sahip olmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992).

Ön ve arka bölgeler (Front and back areas): İlişkiler arasındaki uyum ve benzersizlik niteliklerini birden fazla kimlik arasındaki ilişkileri tanımlamak için kullandığına karşın, bölgenin arka ve ön nitelikleri, üyelerin rastgele bir amaçla özdeşleşme veya özdeşleşmemeyi ifade ederken aynı kimliği çizme yeteneğini de içermektedir. Ön ve arka ayrımları belirsiz olsa bile, özdeşleşme ve özdeşleşmeme ile ilgili bölgeler olarak sınıflandırılabilir (Scott ve diğerleri, 1998). Kimlik bölgelerine bakıldığında ön bölgeler; ortak kültürü olan kişileri ve birbirleri ile olan uyumu yani kişilerinin aynı değer, inanç ve sözlere sahip olduğu yerdir (Goffman, 2016). Böylece, belirli bir amaçla özdeşleşenler, denk gelen kimliğin ön bölgesinde yer alır. Bununla birlikte, arka bölgeler, güçlü ve güçsüz bireylerin toplumsal süreci kendi

değerlendirmeleri ve resmi kurallar aracılığıyla emredilenler arasındaki psikolojik bir dengeyi sürdürebilmek için kullanabilecekleri önemli bir kaynak oluşturur (Giddens, 1984).

Kimlik boyutu ve konumu (Identity size and position): bütün kimlik bölgesi, birbiri için ve ayrı ayrı kendi kendine yapmış olduğu katkılarına nazaran boyut bakımından değişiklikler gösterebilir. Boyut, kimliğin kişisel benliğine ve kaplayan niteliklerin sayısı çok önemli işarettir. Mesela; oldukça sosyalleşmiş örgüt üyesi olarak büyük bir örgütsel kimlik bölgesinde var olmasını bekleyebiliriz. Zaman geçtikçe, kimliğe etkisi, belli kimliklerin boyutu çoğalma ya da azaltma yönünde olabilir, çünkü başkasıyla olmuş olan sosyal iletişimlerimiz kim olduğumuzu her zaman belirlemektedir. Örgütsel kimlikler, zamanla kendiliğinden genişleyip tekrardan üretildiklerinden, en fazla kimlikler arasındaki yeri çoğalabilir (Giddens, 1984). Mesela; resmî kurumlar tarafından lüzumlu rollerle ilgili hareketler, o bireyin kimliklerinin hem örgütlenmeye hem de mesleğe göre lüzumlu bir bölümünü almaktadır. Genelde bu kimliklerin endüstriye ya da genel olan pazarı da içine alacak biçimde tek bir örgütün ilerisine geçer. Kimlik boyutu, her bir kimlik sahibi kendi içinde öteki kimlik sahiplerine göre bulundukları konumundan etkilenir. Kimliklerin bağlantılı konumu, hangi kimliğin merkezde olduğuna dair bir kavramsallaştırmadır. Bununla beraber, bazı kimliklerin merkezîyetçiliği olduğu, hangi kimliği belirttiğini ve kimin çok davranışa geçirdiğini biçimlendirmek için mühim olmaktadır (Scott ve diğerleri, 1998).

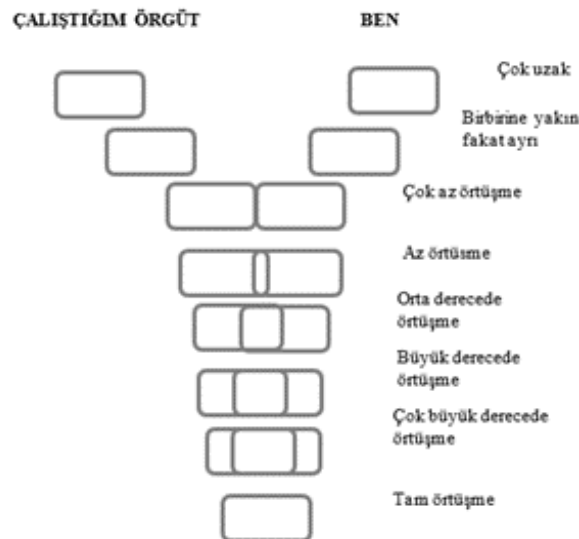
Kimlik kullanım süresi (Identity tenure): her kimlik, egonun parçası olduğu zamanla karakterizedir. Görev süresiyle türlü bağlantı şekilleriyle büyük oranda uyumlu bulunmuştur (Barker ve Tompkins, 1994; Scott, 1997). Doğumumuz ile kazanış olduğumuz kimlikler (kültür, cinsiyet, uyruk gibi) hayatımızda uzun süre görevi olan kimlik olabilir. Fakat istemsiz doğaları, öteki etkilenmelerin olmadığında onları çok küçük hale getirebilir. Kişiler yeni iş hayatlarına, örgütlere, mesleklere dahil olduğunda, ayrıldığında ya da yeniden birlikte olduğunda görev süresi değişmektedir. Daha çok gönüllü kimlik, bireyin hayatında çok sonra başlaya bilmektedir. Fakat birbirine göre türlü seviyelerde derecelerde görev süresiyle karakterizedir (Scott ve diğerleri, 1998).

3. Durumsal Eylem

Scott ve arkadaşlarına göre; durumsal eylemi özdeşleşmenin duruma ve zamana göre değiştiren bir gösterge olan modelde en önemli süreç olarak değerlendirilmektedir (Scott ve diğerleri, 1998). Bu süreç, özdeşleşmeyi meydana getiren veya rahatlatan ögeler üzerinde yapılanmaktadır. Çünkü kişiler hayatta karşılaştıkları olaylardan etkilenirler. Etkilenme seviyesi özdeşleşmeyle doğru orantılı olarak yaşanır. Beklenmeyen kriz durumlarında iş görenlerin birlikte olması ya da örgütüne kalma arzuları daha çok artar ve yüksek özdeşleşme davranışı gösterebilirler (Mishra, 1996).

2.8.6.2. Bergami ve Bagozzi'nin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

2000 yılında Bergami ve Bagozzi, yaptıkları araştırmalarında iş görenin örgütsel kimlik ve kendi kimliği arasında olan örtüşmenin seviyesini belirtmek için grafiksel ölçek geliştirmişlerdir (Şekil 3). Grafiğin sol yanı iş görenin kendisini, sağ yanı ise örgütü temsil etmektedir. Bu çalışma, 1999 yılında Ellemers ve diğerlerinin yapmış olduğu deneysel çalışma ile benzetmektedir. Ellemers ve diğerlerinin sosyal kimlik görüşünün boyutlarını inceleyen çalışmalarda, önce sosyal kimliğin stereotipler ve örgütsel itibar olarak iki öncülü olduğunu ortaya koymuşlardır (Bergami ve Bagozzi, 2000).

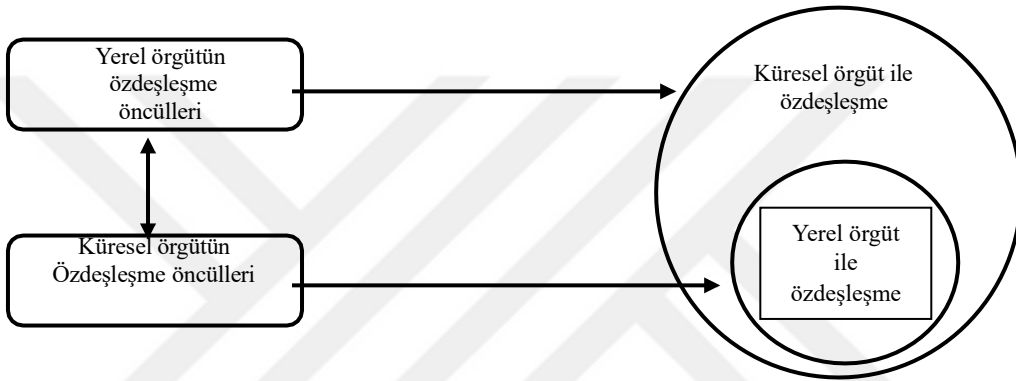


Şekil 3: Bergami ve Bagozzi'nin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Kaynak: (Bergami ve Bagozzi, 2000).

2.8.6.3. Reade: Temel Özdeşleşme Modeli

Çok uluslu örgütlerdeki uyum üzerinde kültürel farklılıklar önemli bir etkiye sahiptir. Fakat böyle karışık ve büyük bir organizasyon ile uyumlu olabilmesi örgütsel özdeşleşme ve başarılı olmak için oldukça önemlidir (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton ve diğerleri, 1994). Uluslararası örgüt yöneticileri, yerel örgütle uluslararası örgüt arasında ayrı ayrı grup tanımlaması yapılmaktadır (Reade, 2001). Böyle olduğunda örgütsel özdeşleşme azalmaktadır. Reade, çift (ikili) özdeşleşme diye adlandırdığı durumun da ortadan kaldırılması amacıyla uluslararası ve yerel seviyede çalışma gruplarının özdeşleşme öncülleri ve seviyeleri ile ilgili çalışma yapmıştır (Şekil 5).



Şekil 4: Örgütsel Özdeşleşme İçin Temel Model

Kaynak: (Reade, 2001)

Araştırma ile genişletilen bu model; örgütsel özdeşleşme ilk önce yerel örgüt içeriğiyle ilgili unsurlar yönünden desteklendiği uluslararası örgütsel özdeşleşmede ilk önce çokuluslu işletmelerin uluslararası faaliyetlerinde varlığını etkileyen unsur tarafından desteklenmektedir (Yakın, 2017).

Tablo 10:Reade'in Özdeşleşme Öncülleri

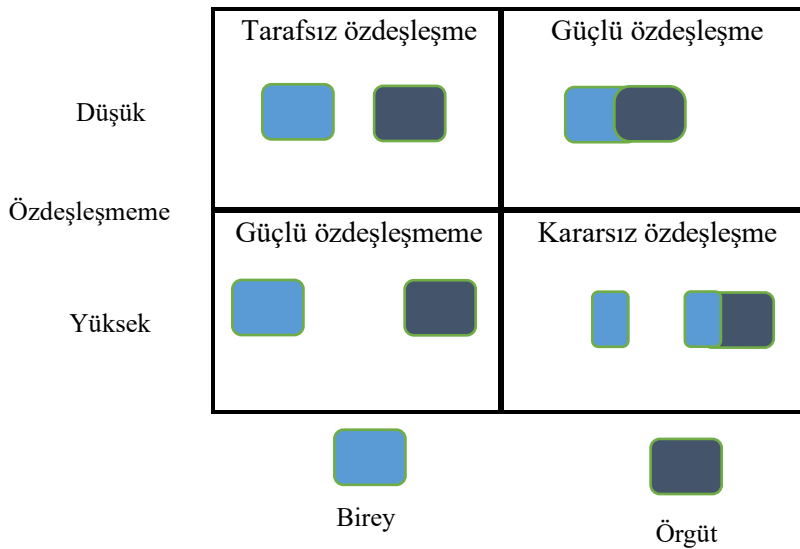
Küresel Örgütün Özdeşleşme Öncülleri:	Yerel Örgütün Özdeşleşme Öncülleri:
• Küresel örgütler için prestij ve ayırt edici özellikler önemlidir. • Küresel örgütün üst kademe yöneticilerinin takdiri ve desteği önemlidir. • Kariyer ve gelişim fırsatı vardır.	• Yerel örgütler için prestij ve ayırt edici özellikler önemlidir. • Yerel örgütte yöneticinin iş görenleri doğrudan takdir etmesi ve desteklemesi önemlidir. • Yerel şirkette kariyer geliştirme fırsatı vardır. • Yerel şirkete ve uluslararası şirkete farklılıklar kapsamında çalışan alımı yapılmaktadır.

Kaynak: (Yakın, 2017)

Küresel örgütlerde yönetimde çalışanlar yerel örgütler ile uluslararası organizasyon arasında ayrı ayrı grup tanımlamaları yapmıştır (Tablo 10) (Reade, 2001). İş görenler daha çok örgütte paylaşılan amaçları ve değerleri desteklememekte ve beraber kurumsal olarak uluslararası aile üye olmak için daha pozitif tutumlar göstermektedir. Bu iki örgütlerin seviyeleri için; insan kaynakları ve idari çalışanları ortak değer yaratmak için büyük önem kazanmaktadır. Yerel örgüt ve iş göreninin ortak amaçları ve değerleri, bireyin şirketin üyesi olmaktan gurur duymasını, şirkete karşı olumlu değer yargılarının oluşmasını sağlayacaktır (Dutton ve diğerleri, 1994).

2.8.6.4. Kreiner ve Ashforth'un Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

2004 yılında Kreiner ve Ashforth'ın yaptıkları araştırmada, iş görenlerin örgüt ile aralarında olan ilişkiyi belirlemeye çalışarak kişisel özdeşleşme seviyesinde örgütsel bağların önemli olduğu saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin, kişinin örgüt ile olan bağını tanımlaya bilmek için kullanılabilecek dört boyut vardır. Bu boyutlar; özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve tarafsız özdeşleşme boyutlarıdır (Kreiner ve Ashforth, 2004).



Şekil 5: Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

Kaynak:(Kreiner ve Ashforth, 2004)

Kreiner ve Ashforth'un yapmış olduğu çalışmalarda örgütsel özdeşleşme seviyelerinin değişiklik gösterdiği belirtmişlerdir. Bu modeli oluşturan dört boyut

dışında, özdeşleşme ve özdeşleşmeme düzeyleri de yüksek ve düşük olarak gözlemlenmiştir. Özdeşleşme çeşitleri; örgütsel itibar, örgütsel kimliğin gücü, olumsuz duygulanım, bireysellik, rol çatışması ve sözleşme ihlali gibi unsurlar etki etmektedir. Örgüt ve birey etkileşimlerinin temelinde özdeşleşmeme ve özdeşleşme bulunmaktadır. Özdeşleşmenin ve özdeşleşmemenin fazla olduğu zaman kararsız özdeşleşme gerçekleşmiştir. Eğer ikisi de düşük ise yani özdeşleşme ve özdeşleşmeme düşük ise tarafsız özdeşleşmeye olmaktadır. Özdeşleşme yüksek ve özdeşleşmeme düşük ise güçlü özdeşleşme olur tam tersi olduğu zamanda güçlü özdeşleşmeme olmaktadır (Yakın, 2017).

Özdeşleşmenin ve özdeşleşmemenin düşük olduğu zaman tarafsız özdeşleşme gerçekleşmektedir ve tarafsız bölgeye etki eden unsurlar; bireysellik ve örgütsel kimliğin gücüdür. Örgütsel kimliğin gücü olumsuz (negatif) yönde etki ederken, bireysellik olumlu (pozitif) yönde etki ederek tarafsız olmayı artırmaktadır. Özdeşleşme seviyesinin düşük, özdeşleşmeme seviyesinin yüksek olduğu durumda, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel itibar kazanma ihtiyacı negatif bir seyir gösterecek ve sinizm ve olumsuz duygulanım sonucu işten ayrılma niyetlerinde artış gözlemlenerek özdeşleşmeme düzeyinin yükselmesine neden olacaktır. Özdeşleşme seviyesi yüksek fakat özdeşleşmemenin düşük olduğu zaman rol çatışması ve örgütsel kimlik uyumsuzluğunu içeren kararsız özdeşleşme ortaya çıkacaktır (Yakın, 2017).

Her iki unsurda olumlu yönde (pozitif yönde) etkilenirse, yani rol çatışması veya örgütsel kimlik uyumsuzluğu ne kadar fazla olursa kararsız özdeşleşme seviyesi o kadar artacaktır. Özdeşleşmemenin düşük ve özdeşleşmenin yüksek olduğu zaman güçlü özdeşleşme olmaktadır ve güçlü özdeşleşmeye etki eden unsurlar; örgütsel özdeşleşme gereksinimi, örgütsel itibar, olumlu duygulanım, örgüt kimliğinin gücüdür. Tüm bu unsurlar olumlu (pozitif) yönde etkilemektedir ve böylece özdeşleşme güç olmaktadır (Yakın, 2017).

2.8.7. Örgütsel Özdeşleşme Öncüleri ve Özellikleri

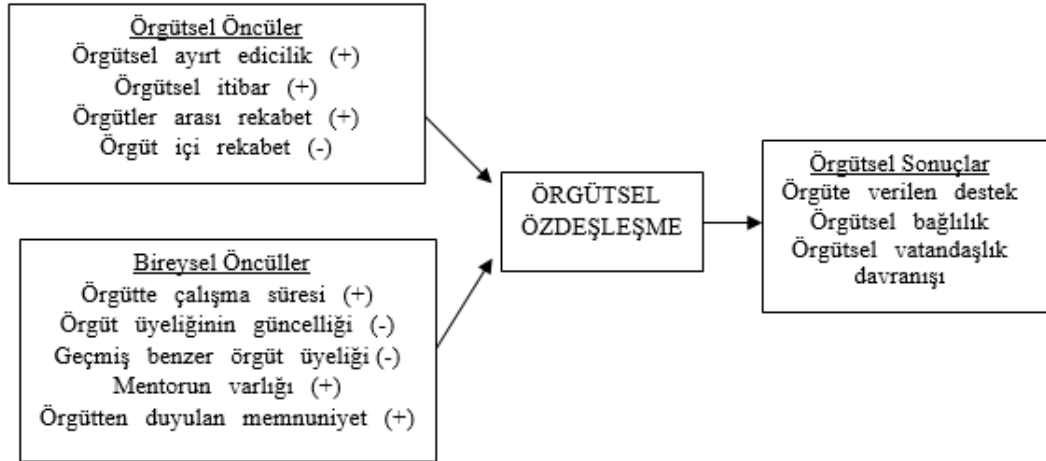
Örgütsel özdeşleşmeye bireysel ve örgütsel öncüler etki etmektedir. Şekil 7’de örgütsel özdeşleşmemin öncüleri verilmiştir.

Örgütsel öncülerin birincisi örgütsel ayrımcılıktır. Örgütsel ayrımcılık, kişilerin emsalsiz olmaya gereksinim duyması, bu gereksinimi değişik gruplardaki üyelikler tarafından gerçekleştirilmesi neticesinde olmaktadır (Brewer, 1991). Örgüt,

değerleri zenginleştirdiği zaman, özgün nitelikleriyle güçlü bir bağlılık üretir; böylelikle, üyeler kendi amaç ve tercihlerini, örgütlerinin hedef ve tercihleriyle bütünleştirerek genişletirler ve bu da bağlılığı artırır, üyelerin dikkat odağını belirler ve yönlendirir (Jones ve Volpe, 2011).

Diğer bir örgütsel öncül ise algılanan itibardır; bu, çalışanların örgütün dışarıdan nasıl algılandığını gösterir ve bu durum örgütsel özdeşleşmeyi etkileyebilir (Mael ve Ashforth, 1992; Pratt ve Foreman, 2000). Örgütsel itibar; reklamcılık, şirket tarafından kontrolü yapılan iç iletişim ve dış bilgi gibi değişik bilgi kaynakları ortaya çıkmaktadır. Aslında üyeler toplumda kıymetli özellikleri olduğuna inandıkları örgüte girdiklerinde gurur duyabilir ve o örgütün üyesi olmanın avantajlarını deneyimlemek isteyebilirler (Cialdini ve diğerleri, 1976; Dutton ve diğerleri, 1994).

İş görenler için mühim yabancıların (hissedar ve müşteri gibi) örgütü olumlu gördükleri zaman özdeşleşme çok güçlü bir şekilde olur (Bhattacharya ve diğerleri, 1995; Mael ve Ashforth, 1992). Kişilerin kişilik saygınlığını çoğaltmak için kısmen bir grup ile özdeşleşmeleri gereklidir. Örgütün ne kadar saygın olduğu algılanır ise, özdeşleşme yolu ile kişilik saygısı, saygınlık seviyesi kadar artar. Örgütün saygınlığı ne kadar çok ise, özdeşleşme yolunda haysiyet potansiyeli o kadar artar (Yakın, 2017).



Şekil 6:Örgütsel Özdeşleşmenin Öncüleri

Kaynak (Mael ve Ashforth, 1992)

Üçüncü örgütsel öncü ise örgütler arası rekabet; bir örgütün diğer örgütler ile arasında olan rekabet anında grupların sınırları net bir şekilde çizilir; bu sınırlar normlar, değerler, farklılıklar ve değişiklikler belirlenir (Brown ve Ross, 1981; Mael

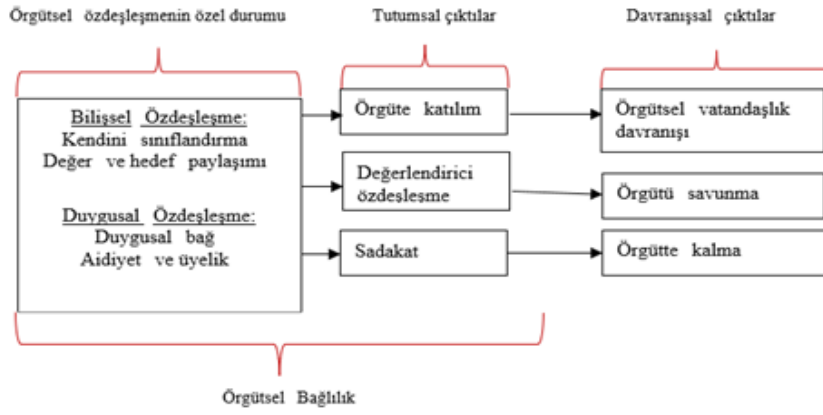
ve Ashforth, 1992). Bu değişiklikler, örgütle özdeşleşmeyi basitleştirir. Hatta, sosyal sorumlu olduğu için dışsal imajı olan örgütler, örgüt etrafında bulunan öteki ortakların gözü ile örgüt imajı ve örgüt itibarı yüksek olduğu için, iş gören açısından da itibarı artacak ve iş görenin örgütü ile olumlu (pozitif) yönden özdeşleşmesi olacaktır (Glavas ve Godwin, 2013).

Örgütsel öncülerin; örgütsel ayırt edicilik, örgütsel itibar, örgütler arası rekabet örgütsel özleşmeye pozitif açıdan etkilerken, örgüt içi rekabet ise negatif yönden etkilenir. Örgüt içi rekabeti yöneticiler etkili yönetilebilir ise, iş görenin özdeşleşme seviyesi yükselmesinde etkili olacaktır (Yakın, 2017).

Bireysel öncülerden birincisi örgütte çalışma süresidir; örgütte çalışma süresi uzadıkça iş görenin özdeşleşme seviyesi artmaktadır. İş görenin örgütsel görev süresi yönünden karışık, çeşitliliğin getirdiğı yetenek, bilgi ve becerinin artması grup performans düzeyini olumlu yönde etkisi olabilir (Williams ve O'Reilly III, 1998). Bu nedenle, örgütsel görev süresi değişikliği yüksek seviyelerdeki örgütler, yenilikçilik ve karmaşık problemlerin çözümü konularında daha fazla ve çeşitli bilgi ve bakış açısına erişim sağlar (Van Knippenberg ve Schippers, 2007). Örgütsel görev süresi değişikliğinin, nitelikli örgüt üyelerinin yenilikleri teşvik etmede olumlu bir rol oynayacağı düşünülmektedir, ancak görev süresi değişikliği ve grup yeniliğı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları tutarsızdır (Horwitz ve Horwitz, 2007; Van Knippenberg ve Schippers, 2007; Williams ve O'Reilly III, 1998). Bilgi ve karar verme kuramı, ekip üyelerinin kurumsal çeşitlilik açısından son derece çeşitlilik gösterdikleri durumlarda (örneğin, ortalama görev süresi çeşitliliğı derecesinin üzerinde), ortak bir zemin oluşturma zorluğunu vurgular. Bu durumda, farklı uzmanlık alanlarına sahip olan üyeler, derinlemesine anlayış sağlama imkânı ve farklı bakış açılarıyla ortak bir dil oluşturmada zorlanabilirler (Van Knippenberg ve Schippers, 2007). Bu nedenle, örgüt çeşitliliğinin grup yeniliğı üzerindeki potansiyel olumlu etkileri, sadece ek çeşitlilik düzeyinin takım yeniliğine katkı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda ortalama çeşitlilik derecesine kadar olan noktada zararlı olabileceğı göz önüne alınmalıdır (Chi ve diğeri, 2009). Bir takımda son derece yüksek çeşitlilik bulunduğunda, ortak bir tavsiye çevresinin eksikliği, tüm ekip üyelerinin katkılarını ve farklı bakış açılarını tam olarak yorumlama sürecini engelleyebilir (Van Knippenberg ve diğeri, 2004). Bunlardan başka, son aşamada yüksek görev süresi çeşitliliğı, iletişim sürecini etkilenebilir. Başkasından alınan

bilgilerin doğru kullanımını engelleyen fonksiyonel olmayan çatışmaya yol açabilir (Chi ve diğerleri, 2009). Bu sebepten dolayı; görev süresi çeşitliliği yüksek dereceyi geçtiği zaman grup yeniliğinde zarar vermektedir. Diğer taraftan, alçak görev süresi çeşitliliği olan örgütler (ortalama görev süresi çeşitliliğinin seviyesi altında), kurum üyelerinin hemen hemen aynı zamanda örgüte girdiğini ve dolayı ile aynı sosyal ağları örgüt içinde paylaşabileceğini ileri sürmektedir. Özdeş sosyal ağlar içinde olan grup üyelerinin deneyim, bilgi ve bakış açıları aynı, benzer ve gereğinden çok olabileceği için sorun çözme ve öğrenme seviyeleri düşük gruplar için sınırlı olabilir (Granovetter, 1973; Jackson ve diğerleri, 2003; Jehn ve diğerleri, 1999). Bu sebeple, düşük görev süresine sahip grupların yeni düşüncelere ve çözümlere farklı bakış açılarına sahip olması daha azdır (De Dreu ve West, 2001). Kurumda çalışma süresinin kısa olması, bireyin kurumla özdeşleşme hissini negatif (olumsuz) yönde etkilemektedir. İş görenin yeni çalıştığı kurum gibi kurumda çalışması, yeni kurum daha değişik niteliklere sahipse, özdeşleşme seviyesi düşük olabilmektedir. İş görenin yeni işvereni ile eski işvereni karşılaştırma olasılığı yeni kurumda sorunlar nedeniyle kurumdaki ilişkinin yönünü anlatmak açısından önemlidir (Karalar, 2015).

Örgütsel özdeşleşmenin neticelerinden bir diğer kavramda örgütsel bağlılık aynı kavram gibi gözüktüğü de örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ile yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılığa göre çok farklı ve kuvvetli olduğu belirlenmiştir (Ertürk ve diğerleri, 2005; Riketta, 2005). Bu ikisi arasındaki en önemli farklılık, kişi ve örgüt arasında olan gizli ilişkiden kaynaklanmaktadır. Özdeşleşme; psikolojik birliktelikle ilgilenirken bağlılık ise ayrı psikolojik varoluşlar arasındaki ilişki ve çoğunlukla işle ilgilenir (Van Knippenberg ve Smeets, 2006). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılığın güçlü öncüsü olmakta ve örgütsel bağlılığa nazaran daha kuvvetli anlama sahiptir. Bundan dolayı örgütsel bağlılık seviyesini artırmak isteyen örgütler önce örgütsel özdeşleşmeyi ele almaları oldukça önemlidir. Örgütsel özdeşleşmenin nomolojik kuramı ile ileriye doğru gider.



Şekil 7:Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsal Nomolojik Modeli

Kaynak: (Edwards, 2005)

Yukarıdaki model, örgütsel özdeşleşmenin kavramsal alanının uygun sınırlarını belirleyerek, bireylerin psikolojik durumlarının nasıl şekillendiğini ve bunların örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini göstermektedir. Genellikle, özdeşleşmenin etrafındaki kavramsal sınırlar, bireyin açıkça algıladığı öznel durumlarla sınırlı olarak düşünülür. Bu öznel durumlar, ikinci derecede kabul edilen gurur değerlendirmesine tepki vermez. Ayrıca, kişilerin organizasyonda kalma isteği, örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılma isteklerini veya eylemlerini içermez. Örgütsel bağlılık, özdeşleşmenin subjektif durumu ve kurumla özdeşleşen bireyin devam etmesi beklenen bazı psikolojik durumları da kapsayan bir yapıdır. Bu psikolojik durumlar, organizasyona katılım niyeti veya isteği, kurumu olumlu şekilde değerlendirme ve organizasyonda kalma isteği gibi faaliyetlerle ilişkilidir (Edwards, 2005).

Örgütler alanında yerinde donanımı olan, profesyonel iş görenleri örgütte tutabilmek, piyasada var olan ve bu özellikleri olan yeni iş görenleri örgüte katılması, onlardan oldukça fazla verim alıp istekli olarak örgüt faydasına çalışmasını sağlayabilmek için değişik yollar aramaktadırlar. Bunun için, örgütle özdeşleşmiş iş görenlere gereksinim duyulmaktadır (Cüce, 2012).

Örgüt ile bütünlük içinde bir olduğunu hisseden ve hissettiren iş görevliler, iş çerçevesinde oluşan olaylara çok fazla mesuliyet hissetmektedir. Örgütle özdeşleşen iş gören öteki iş görenlere göre, daha çok işbirlikçi hareketi yapmaktadır, enerjisini ve zamanını örgütün hedeflere ulaşmasına harcamaya hevesli davranmaktadır. Başka önemli husus ise; örgütsel özdeşleşmenin, iş görenin sürekli gelişimi ile doğrudan ve olumlu ilişkisi olmaktadır (Lee, 2004).

Günümüzde işini keyif alarak yapan ve çalıştıkları kurumdan memnun olan bireyler örgütü daha çok benimsemekte ve örgütle özdeşleşmektedir. Bazen, işin şartlarının gün geçtikçe iyileşmesine rağmen iş görenler zorluklar ve olumsuzluklarla karşılaşmakta ve bu olumsuzluklar iş görende stres ve tükenmişlik yaratmakta, ilerleyen süreçte ise bireyin işten ayrılmasına yol açmaktadır. Fakat örgütlerin temel amacı sürdürülebilirliklerini sağlamak ve piyasa koşullarında rekabet avantajı elde etmektir. Bunları da örgüte bağlı ve örgütle özdeşleşmiş iş görenlerle başarabileceklerini kabullenmektedirler (Sökmen ve Şimşek, 2016).

Miller ve diğerleri (2000), özdeşleşmenin örgütsel hedefleri ve eylemleri şekillendirme potansiyeline sahip olduğunu, örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek belirsizliği azalttığını öne sürmüşlerdir. Örgüt ile özdeşleşmiş bireyler, örgüt dışındaki kişilerle iletişimde kendilerini örgüt temsilcisi gibi görmeyi tercih edebilirler ve stratejik ve işle ilgili kararlarda örgütün çıkarlarını öncelikli olarak gözetmelidirler (Envergil, 2018).

Bireylerin örgüt ile özdeşleşmesinin iki temel nedeni bulunmaktadır. Birincisi, aidiyet gereksinimini karşılamak; ikincisi ise belirsizliği en aza indirmektir. Araştırmalar, örgüt üyelerinin performansını artıracığına inanılan örgütsel özdeşleşmenin, çalışanlar üzerinde olumlu bir etki yarattığını göstermektedir. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, önemli bir örgütsel davranış değişkeni olarak öne çıkmaktadır. İş görenlerle örgüt arasındaki ilişki, bireyin örgüt içindeki davranış ve durumlarını etkiler. Dolayısıyla, örgütsel özdeşleşmenin her bir iş gören için nasıl olduğunu anlamak, örgüte sağlayacağı faydalar bakımından son derece önemlidir (Tüzün ve Çağlar, 2008).

Örgütsel özdeşleşme, bir örgüt üyesinin davranışlarını doğrudan etkileyebilir. Araştırmalar, örgütle özdeşleşmiş bireylerin, örgütsel hedeflerle uyumlu kararlar aldıklarını göstermektedir (Witting, 2006). Örgüt ile özdeşleşen iş görenler, kuruluşlarıyla psikolojik bir bağ kurmuşlardır. Kriz anlarında bile, bu kişiler örgütleriyle birlikte olmayı tercih ederler, örgütün değerlerini ve hedeflerini kendi değer ve hedefleri gibi benimserler ve her durumda örgütün çıkarlarını savunurlar (Cüce, 2012).

Örgütsel özdeşleşme, bir dizi önemli örgütsel ve iş gören davranışını etkileyebilir, bu da rol çatışması, karar verme süreçleri, amaçlara ulaşma, iş doyumu, iş gören etkileşimi, iş motivasyonu, örgütsel verimlilik, iş performansı, personel devri

ve iş tatmini gibi faktörleri içerir. Bu durum, örgüt içindeki bireylerin algılarını, tutumlarını ve davranışlarını şekillendirirken, örgütsel süreçlerin ve sonuçların gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır (Chen ve diğerleri, 2015).

Ashforth ve Mael'in 1989'da yaptığı bir çalışmada, iş görenlerin örgütle özdeşleştikleri zaman, örgüte olan güvenlerinin arttığı gözlemlenmiştir. Örneğin, iş görenler örgütün önemli sonuçlar üreteceğine daha fazla inanma eğilimindedirler. Bu durum, örgütsel özdeşleşmenin iş görenlerin algılarını ve inançlarını nasıl şekillendirdiğini anlamak açısından önemli bir bulgudur. Kendisini örgüt ile özdeşleştiren bir çalışan, örgütün amacını kendi amacı gibi benimser ve bu doğrultuda hareket eder. Bu kişi, örgütle daha uyumlu ve hedeflerini örgütün hedefleriyle örtüştürmüş bir şekilde görünür, bu da onu örgüte daha güvenilir bir çalışan yapar. Bu şekilde, örgütsel özdeşleşme, iş görevlilerinin örgütlerine olan bağlılığını ve katkılarını artırabilir (Dutton ve diğerleri, 1994). İş görenler örgüt ile özdeşleşir ise örgütsel güvenleri fazla olacaktır. Özdeşleşme boyutu, çalışanın örgütteki katılımcı ve ortakların hareketlerinin nasıl olacağını belirlemektedir. Eğer tersi olsa idi; üyeler kendilerini örgüte yabancı gibi hisseder ise örgütsel güven düzeyi düşük olacaktır (Envergil, 2018).

2.9. Örgütsel Güven

2.9.1 Güven Kavramı

1998'de Rousseau ve meslektaşları, güveni, bir tarafın diğerine karşı olumlu beklentiler içinde olma durumu olarak tanımlamışlardır. Güven, güvenilen kişinin, güvenen kişi için önemli eylemler yapacağı beklentisiyle karakterizedir ve bu durumda güvenen kişi, güvenilen kişiyi izlemeye veya kontrol etmeye gerek duymadan kendini savunmasız hisseder (Mayer ve diğerleri, 1995). 1998 yılında Zaheer ve arkadaşları güveni, karşı tarafın belirli gereksinimlerini yerine getireceğine, önceden belirtildiği şekilde hareket edeceğine ve faydacı durumlarda adil davranacağına yönelik beklenti olarak tanımlamışlardır.

Güven kavramı, literatürde çeşitli tanımlarla ele alınmıştır. Farklı tanımlara rağmen, bu tanımlar arasında belirli ortak noktalar bulunmaktadır. Güven, bir tarafın diğer tarafın davranışı veya düşüncesi hakkında olumlu beklentilere dayanan, her türlü

etkiyi açıkça kabul etme üzerine kurulu psikolojik bir durumdur (Rousseau ve diğerleri, 1998).

Güven konusundaki araştırmalar, genellikle güvenin tehlikeler içerdiği görüşünde birleşmektedir. Güven olgusunun var olabilmesi için risk ve karşılıklı bağımlılık gibi iki temel koşulun gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Costa, 2003). Risk ve karşılıklı bağımlılık durumu, güven olgusunun varlığı için önemlidir ancak bağımlılık seviyesi arttıkça risk ve güven arasındaki ilişki değişiklik göstermektedir. Bağımlılık düzeyi, riskin ve güvenin nasıl oluştuğu sürecine etki etmektedir (Mayer ve diğerleri, 1995).

Örgüt için ‘Güven’ terimi, değişik şekilde kullanılmaktadır. Bundan dolayı bazı karışıklık olmaktadır (Galford ve Drapeau, 2003).

➤ İlk kullanım şekli; stratejik güvendir. İş görenlerin yöneticiye karşı, doğru ve dürüst önemli kararları verebilecekleri yönündeki güvenini tanımlamaktadır. En üst seviyedeki yöneticiler düzgün yolda ilerleyebilmek için, kaynakları akıllıca kullanmak, görevlerini tamamlamak ve örgütün başarıyı elde etmesi için lazım olan lüzumlu yetenek ve görüşe sahip mi?

➤ Diğer kullanım, kişisel güvendir. İş görenlerin kendi yöneticisine karşı hissettikleri güveni anlatmaktadır. Yöneticiler iş görenlerine adil ve eşit davranırlar mı? İş ile ilgili kararlar alırken iş görenlerin gereksinimlerini dikkatte alıyorlar mı ve işletmenin gereksinimlerini kendi arzularından daha önde tutuyorlar mı?

➤ Başka bir ise; örgütsel güvendir. Kişilerin bireysel olarak bir insana karşı değil de kurumun kendisine karşı hissettikleri güveni anlatmaktadır. İşlemler adil mi, istikrarlı mı, iyi planlandı mı? İşletmeler verdikleri sözleri tutular mı? Bu üç güven çeşidi de birbiri ile bağımsızdır fakat birbirini bütün açılardan bağlanmış durumdadır.

2.9.2. Örgütsel Güven Tanımları ve Türleri

Kişiler ve örgütler arasında olan güven şeklidir. Kurumun uzun vadeli kazançları ve kurum üyelerinin huzuru için çok önemlidir (Cook ve Wall, 1980). Örgütsel güven iş görenin, örgüt tarafından sağlanan desteğe ilişkin algıları, önderin, doğru söyleyeceğine ve verdikleri sözü tutup, yerine getireceğine görüşüne olan inanç diye tanımlanır. Başlayan bu güven hem yatay hem de dikey olarak örgüt içindeki ilişkinin temelini oluşturmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990).

Tablo 11:Örgütsel Güven Tanımları

Çalışmacı	Tarih	Örgütsel Güven Tanımları
Cook ve Wall	1980	Örgütün uzun zamanda kararlı ve iş görenlerin iyi olmasında önemli bileşendir.
Gambetta	1988	Ekonomik faktörlerden birinin ötekine karşı faydalı olacağı davranışta zarar vermeyeceği durumdur.
Bromiley ve Cummings	1992	Birey veya bir örgüt bireyin diğer bir tarafa verdiği söze göre davranacağı, görüşmelerde dürüstlük göstereceği, elinde fırsatı olsa bile çıkarları doğrultusunda davranmayacağı durumdur.
Hosmer	1995	Kişinin bir olay karşısındaki olumlu beklentisidir.
Mayer ve diğerleri	1995	İzleme ya da kontrol edilmeksizin, bir tarafın öteki tarafa güvenme isteğidir.
McAllister	1995	Kişiyi, öteki tarafın sözlerinden, kararlarından, icraatlarından emin olmasıdır.
Robinson	1996	Güvenilenin diğer tarafa yönelik davranışlarındaki tutarlılık düzeyidir.
Lewicki ve diğerleri	1998	Olumlu beklentilere ilişkin inanma durumu, riskli bir ortamda diğer tarafın davranışlarıyla ilgili pozitif beklentilere sahip olmayı ifade eder
McKnight ve diğerleri	1998	Güven, bir kişinin diğer tarafa inanması ve isteyerek bağlanmasıdır
Whitener ve diğerleri	1998	Diğer tarafın kısmen yardım etmeye istekli olacağına dair güven ve beklenti
Rousseau ve diğerleri	1998	Diğer tarafın davranışının veya niyetinin olumlu olduğuna dair psikolojik bir inanç durumu
Shockley-Zalabak ve diğerleri	2000	Tarafların ilgili, yeterli, açık ve güvenilebilirlik niteliklerinin bulunması ve bu niteliklerin değer, amaç, norm, inanç ve hedefle uyumlu olmasıdır.
Costa ve diğerleri	2001	Ötekiler ile ilişkisinin tehlikeli olduğu durumlarda algılanan istekleri ve güdülleri ile ötekilerin beklenen hareketlerine bağlı ötekilerine yönelik uygulanan hareketleri belirleyen psikolojik bir durumdur.
McEvily ve diğerleri	2003	Güvenilen tarafın güçsüzlüğünden yararlanılmaması gerekliliğidir.
Currall ve Epstein	2003	Tehlike durumunda diğer tarafa güven duyma kararıdır.
Hurley	2006	Korunmasız ve müdafaasız haldeyken güvenilene olan inançtan emin olma durumudur.

Kaynak: (Yakın, 2017)

Örgüt içinde güven duygusu kazanmak ve bu güveni koruya bilmek zor olduğu gibi oldukça da önemlidir. Eğer bireyler önderlerine ve birbirlerine güvenirler ise, aralarında olabilecek bir uyumsuzluğun giderilmesi de kolay olacaktır. Ayrıca bu güven ile birey örgütü daha iyi konumlara taşımak için gerekli tehlikeleri göze almaya başlayacak, daha çok çalışmaya, çalıştığı örgütte daha çok kalmaya, iyi düşünceler bulmaya çalışacaktır. Fakat örgüte ve örgüt önderine güvenmez ise işten uzaklaşma, dedikodu ve örgüt ile ilgili olumsuz politikalar geliştirme davranışlarına yönelecektir (Galford ve Drapeau, 2003).

Örgütsel güven üç yönden incelenmektedir; yöneticiye güven, örgüte güven ve çalışma arkadaşlarına güvendir.

2.9.2.1. Yöneticiye Güven

Yöneticiye duyulan güven, iş görenin yöneticisinin eylemlerinin ve ifadelerinin birbiriyle uyumlu ve tutarlı olmasıyla ilgilidir. İş görenin yöneticisine olan güveni, yöneticisini beğenmesi veya aynı fikirde olması anlamına gelmez (Özdaşlı ve Yücel, 2010). Yöneticisinin bireysel kabiliyetleri ve yönetsel etkinliği güven durumu direk etkilemektedir (Perry ve Mankin, 2007). İş görenlerin yöneticilerine karşı güven duyabilmeleri, yöneticilerin merhametli davranış göstermeleriyle güven artmaktadır (Mayer ve diğerleri, 1995). İş görenler genellikle yöneticilerini örgütün temsilcisi olarak görmektedirler. Yöneticinin iş görene güven sağlamasıyla, iş görenin örgüte olan güven seviyesi artacaktır. Yöneticiye duyulan güven, iş gören memnuniyeti, iş tatmini ve yenilikçi davranış gösterme seviyesini etkileyebilir (Tan ve Tan, 2000).

2.9.2.2. Örgüte (Kuruma) Güven

İş görenler tarafından yöneticiye güven ile kuruma güven karıştırılabilir. Örgüte güvenin odağında işlemsel adalet ve algılanan örgütsel destek yer almaktadır. Yöneticiye güvenin odağında ise iş görenlere karşı ilgili olmak, dürüstlük, yardımseverlik ve olgunluk seviyeleri bulunmaktadır. İş görenler yöneticilerine olan yüksek güveni, örgütün tamamına aktarabilmektedir. Belki iş görenler yöneticilerini kurumun (örgütün) temsilcisi gibi algılayıp öyle davranırlar. Bu sebeple örgüte güven ve yöneticiye güven farklı iki kavramdır fakat birbirleri ile ilişkisi olan iki terim olarak kabul edilmektedir (Tan ve Tan, 2000). Örgüt yöneticisinin güvenilir olarak kabul edilmesi için yöneticinin iş görenlere dürüst, etik, adil davranması, iş görenlerle sağlıklı ve etkili iletişim kurup çalışanlarla ilgili olması beklenmektedir (Yılmaz, 2012).

2.9.2.3. Çalışma (İş) Arkadaşlarına Güven

İş arkadaşlarına güven ile ilgili literatüre baktığımızda kişiler arası güven olarak da adlandırılmıştır. Çalışma arkadaşlarına güven de, iş görenlerin birbirlerine olan hareketleri, iletişimdeki dürüstlüğe ve iyi düşünceye olan güvenleri olarak

tanımlanabilir. İş yerlerinde iş görenler arasında güven iki boyuttan oluşabilir: İş arkadaşlarının güvenilir düşünceleri olduğuna inanıp ve çalışma (iş) arkadaşlarının meslekteki becerisine güvenerek (Cook ve Wall, 1980). Kurum içinde çalışanların iş dışındaki hayatlarındaki gibi, iletişim ve etkileşim halinde oldukları, özel paylaşımları oldukları, beraber hareket ettikleri, sosyal faaliyetlere katıldıkları veya belli hedef ya da iş çevresinde birlikte oldukları gruplar bulunmaktadır. İş görenler sosyal ihtiyaçlar, samimiyet, güvende hissetme, saygı duyulma gibi ihtiyaçlar sebebiyle bir gruba üye olabilirler. Güven; bir örgüte ya da bir gruba olan bağlılığın, örgüt içinde olma süreci ve/veya grup içerisindeki ilişkinin sürdürülebilmek için en önemli şarttır. Birbirlerine güvenmeyen iş görenlerden olan gruplarda ortak hedefler yönünde davranışlar sergilemesi beklenemez. Grup içinde ve gruplar arası olan ilişkide, öteki kişilerde güvensizlik yaşatan iş gören gruptan dışlanır ve böylelikle örgüte de yabancılaşmış olur. Yabancılaşmayla iş gören arasında performans ve motivasyon düşüklüğü olacaktır ve gruba olan bağlılığı azalacaktır yani olumsuz açıdan etkilenecektir. Bu sebeple iş görenler sadece yöneticiye değil, aynı zamanda çalışma arkadaşına /arkadaşlarına güvenmesi örgütsel güven açısından oldukça önemlidir (Topaloğlu, 2010).

2.9.3. Örgütsel Güven Boyutları

Sosyolojik açıdan güveni 1985 yılında Lewis ve Weingert; davranış, biliş ve duygu olarak üç boyutta incelemiştir. 1995 yılında McAllister güveni; bilişsel ve duyusal olarak iki boyuta ayırmıştır. 1996 yılında Cummings ve Bromiley örgütsel güveni, iş göreni deneyimlerine göre değişik şekilde ve seviyelerde algılanacağını ifade etmiştir. Güven boyutlarını da niyetsel, duygusal ve bilişsel olmak üzere üç sınıfa ayırmıştır. Bu boyutlar örgütte ayrı ayrı önemlidir. 1992 yılında Shapiro, Sheppard ve Cheraskin; güven belli basamaklarla oluştuğunu ve her basamak kendinden sonraki basamağa yani güven boyutunun gelişmesinde etki etmektedir. Araştırmacılar örgütsel güveni genellikle üç boyutlu olarak ele almışlardır. Bunlar; duyusal, davranışsal ve bilişsel boyutlarıdır (Yakın, 2017).

Bilişsel boyut (Belief); güvenin bilişsel özellikleri boyutu denince akla, kişilerin beraber çalıştıkları bireylere karşı güvenecek yeterlilikte olup olmaması durumudur. Bireylerin iletişim, sadakat, yeteneklerini, dürüstlük ve olgunluk yeterliliklerini kapsamaktadır. Güvenin bilişsel boyut; akılcı tercihlerin neticesinde

gelişerek, tutarlı ve bilinçli bilişsel devamlılığın ürünüdür. Güven boyutu ise kişilerin birbirleriyle geçmiş deneyimlerine dayanır. Bundan dolayı tarafların birlikte güvenilirlik üzerine aldıkları kararlar, güveneceği kişiler ile ilgili topladığı bilgilerin bilişsel süzgeçten geçtikten sonra olmasıdır. Geçmişten bugüne kadar devam eden çalışma boyutunu da içine almaktadır. Yani bilişsel güven boyutu bilgi ve yapıları hesaplanmış niteliktedir (Shapiro ve diğerleri, 1992).

Duyuşsal boyut (Affect); Güvenin duyuşsal veya duygusal özellikteki boyutu, bireylerin kendi dışındaki kişilerin niyetleri, davranışları, uzmanlığı ve genel kişilik özelliklerine ilişkin duygusal bir güven duygusunu ifade eder. Güven, bir bireyin birlikte çalıştığı kişilerle olumlu ilişki içinde olması ve bu kişilere karşı çekinmemesi ve korkmaması anlamına gelir. İş görenler arasındaki olumlu düşüncüyü ifade eder. Olumlu düşüncelerle birlikte, olumlu davranışlar ve tutumlarla geliştirilen güven türü, karşı tarafın isteklerine ve arzularına dayanır. Kişiler arasındaki karşılıklı güven ve anlayış duyguları, iş görenlerin arasındaki olumlu davranışları ve örgüt içinde ilerleme açısından önemlidir. Güven ilişkilerinde duygusal düşüncelerin etkisi vardır; tarafların birbirlerine karşı olumsuz davranışlarını tolere etmeleri, güvene dayalı sağlam bir ilişki sistemine dayanır. Güven duygusu, iş görenlerin birbirlerine karşı dürüstlük ve şeffaflık bekledikleri bir duygusal bağlamı ifade eder. Bu nedenle, duygusal güven, bir örgütteki iş görenlerin güvene karşı tutumunu yansıtır (Shapiro ve diğerleri, 1992).

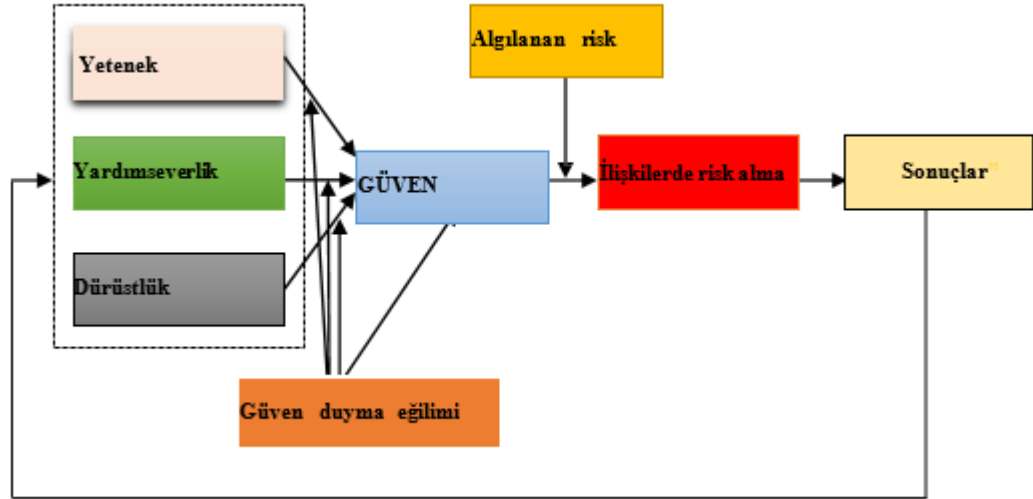
Davranışsal boyut (Behavior): Duygusal ve bilişsel boyutlardan sonra gelen aşama davranışsal boyuttur. Davranışsal boyuta geçilmeden önce taraflar birbirleri hakkında hem bilgi hem de olumlu düşünceler edinmiş olmalıdır. Bu üç boyut tam olarak bir özdeşleşmeyi ifade eder. Bu davranışsal boyut, güven türünün en son aşaması olan özdeşleşmenin temelindeki güveni temsil eder. Güvenen kişi, daha fazla bilgiye ve olumlu fikirlere dayanarak güvenilen kişiyle daha fazla özdeşleşir. Önemli olan nokta, tarafların aynı örgüt içinde olması nedeniyle bahsedilen güvenin örgütten çok yöneticiye daha fazla bağlı olmasıdır. Bu nedenle, güvenen birey, yöneticiyle olan ilişkisini sürdürdüğü için ve örgüt tarafından yöneticiyle özdeşleştirildiği için güveni de yöneticiyle özdeşleştirir. Güvenilen yöneticinin adil ve ahlaklı davranması beklenir. Bu nedenle, yöneticinin güvenilirliğini anlamak, örgütsel boyutta güvenin nasıl algılandığını tespit etmek için oldukça önemlidir. Yöneticiler, bulundukları örgütü temsil ederler, örgütsel güvenin oluşmasında etkili olurlar ve böylece örgütsel bağlılık ya artar ya da azalır şekilde etkileyebilirler (Shapiro ve diğerleri, 1992).

2.9.4. Örgütsel Güven Modeller

2.9.4.1. Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli

1995 yılında Mayer, Davis ve Schoorman modeline göre; güven ilişkisindeki taraflar, güvenilen ve güvenen olmak üzere ikiye ayrılır. Hatta araştırmacılar 2007 yılında yapmış oldukları model yenileştirme çalışması sırasında güvende, güven onarımı, güven ihlalleri ve duyguların rolü gibi değişkenlerin de önemi olduğunu belirlemişlerdir. Kültürlerarası ya da uluslararası örgüt seviyelerinde de güven faktörünün farklılaşacağı üzerinde durmuşlardır. Bu modelde, güvenilenin ve güvenenin ikisinin birden niteliklerinin güvene etki etmesi vurgulanmış ve tehlike-güven arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Topaloğlu, 2010).

Güven eğilimi, bu modelin temel bir özelliğidir. Güvenen tarafın diğer tarafa duyduğu güveni etkileyen unsurlar arasında, güvenen bireyin kişisel nitelikleri bulunmaktadır. Zaman zaman, tarafların birbirlerine güven duyması daha olasıdır. Güven eğilimi, tarafların güvenine etki ederek kararlı bir iç faktör olarak öne sürülmektedir. Bireyler arasında güvenme eğilimi, genellikle olumlu olarak değerlendirilebilir. Farklı gelişim deneyimleri, kişilik tipleri ve kültürel geçmişe sahip bireyler arasında güven eğiliminde farklılıklar gözlemlenebilir (Hofstede, 1980). Güvenin aşırı derecede olması durumunda kör güven olarak adlandırılabilir. Bazı kişiler, diğerlerinin güvenmeyeceği durumlarda bile tekrar tekrar güvenebilirler. Ancak, diğerleri şartlara bakılmaksızın birçok durumda güvenmek istemezler. Güvene yol açan koşullar incelendiğinde, araştırmacılar üç temel özellik belirlemiştir. Bu temel özellikler deneysel olarak incelenmiş, sağlam ve temkinli bir temel oluşturarak benzersiz bir algılama sunmaktadır. Her biri, güvenin diğer tarafa yönelik deneysel olarak incelenmesi için sağlam ve temkinli bir temel oluşturarak benzersiz bir algı sunar (Mayer ve diğerleri, 1995).



Şekil 8: Mayer ve Arkadaşlarının Güven Modeli

Kaynak: (Mayer ve diğerleri, 1995)

Kabiliyet (yetenek), kişinin belli alanlarda toplumda çevresinin olmasını sağlayan yetkinlik, beceri ve özellik gruplarıdır. Yetkinlik alanı belirli şeydir, çünkü yöneticiler, bazı teknik alanlarda çok yetkili olabilir ve o birey o alan ile ilgili fonksiyonlara güvenebilir. Bununla beraber, mesela kişilerin birbirleri ile olan iletişimlerinde başka alanda yeteri kadar eğitim, yetenek ya da tecrübeli olmayabilir. Böyle insanlara tecrübeli oldukları teknik alanı ile ilgili analitik görevde güvenseler bile, kişi mühim bir müşteri ile iletişime geçmesi güvenilir olamaz (Zand, 1972).

Yardımseverlik, güvenilen tarafından bencillik olmadan kazanç elde etme içgüdüğü yanında, güven elde etmek için yapılan iyilik olarak ifade edilebilir. Bilhassa güvenilenin öteki taraf için olumlu bir yönden algılanması önemlidir. Dürüstlük ve güven arasında, güvenilenin, güvenenin kabullenildiği ilkelere bağlı olduğu inancıdır. Bazen ilkelere uymanın bireysel bütünlüğü olarak tanımlamaktadır (McFall, 1987). Bununla beraber, şayet bu ilke güvenenler için kabullenilir gibi görülüyorsa öteki tarafı dürüst olarak kabul edilmez. Ahlaki bütünlük ise; öteki taraf eskiden yapmış olduğu hareketlerinin tutarlılığı, güvenilen tarafın güvenen taraf tarafından inandırıcı iletişiminin sabitliği, güvenilenin tam bir adalet duygusu olması gerekli ve güvenilenin davranışları ve sözleri birbirleri ile uyumlu, inançlı ve dürüst olması oldukça etkilidir (Mayer ve diğerleri, 1995).

Yetenek, güvenmek ve yardımseverlik için oldukça önemlidir ve hepsi birbirinden bağımsız olarak veya hepsi beraber değişebilmektedir. Fakat

yardımseverlik de yetenek olmadan yalnızca iyilik yeterli olmamaktadır. Şundan dolayı öteki tarafa yardım edememenin yanında uzmanlık alanına da zarar verebilirler. Yüksek güvenin basit misali olan bu üç unsurun da üst seviyede olduğunu düşünülse de, üçlünden çok az seviyeyle anlamlı güven seviyesinin gelişebileceği haller olabilir. Bunlardan dolayı konusu edilen faktörler tek başına yeterli olmamak ile farklı seviyelerde etkili olabilmektedirler (Yakın, 2017).

Modelde ilk önce kişinin karşısındaki hakkında bilgisi olmasa bile güvenme isteği duyarak güven ilişkisi başlamaktadır. Zamanla kişilerin birbirleri ile olan bağı ilerledikçe kişi, türlü dış kaynaklardan veya algılanan güvenilirlik unsurları aracılığı ile güvenilenin tamamına olan inancı azalacak veya artacaktır. Bundan dolayı, ilişkinin gelişmesi, güvenilirlik unsurlarının önemi değişme eğilimi göstermektedir. Güvenen taraf duyduğu güvene rastgele bir harekette bulunmasıyla tehlike unsuru oluşmaktadır. Bundan dolayı güven tehlike içermezken, güvene dayalı hareketler tehlike içermektedir bir risk içermezken güvene dayalı olarak bir davranışta bulunma risk içermektedir (Sitkin ve Pablo, 1992). Hatta ilişkilerde tehlike alma hali, güven ve tehlike arasındaki olan etkileşimin kaynaklandığı olarak düşünülen hareketteki tehlike algısı, tehlike alma hareketine etki etmektedir. İlişkide çok fazla gücü olan, gücüne bağlı çok az tehlike algılayacaktır ve çok yüksek güven oluşacaktır (Mayer ve diğerleri, 1995).

2.9.4.2. Mishra'nın Güven Modeli

Mishra güven modelini 1990 – 1991 yılları arasındaki “Büyük üçlü” olarak bilinen çalışması, Ford, Chrysler ve GM firmalarının da arasında olduğu değişik 33 firma yöneticisi ile görüşme yapmıştır. Literatürleri inceleyerek ve destekleyerek örgütlerin tehlike anında nasıl davrandıklarını araştırmış ve böylece bu modeli geliştirmiştir. Bu modelde, örgütlerin tehlike anlarının yönetilmesi için güven önemli bir rol üstlenmiştir. Literatür taraması yapıldığında ve yöneticiler ile yapılan görüşmeler sonrası güven kavramının çok boyutlu olarak gelişmesine yardımcı olacaktır. Geliştirilen bu boyut birey, grup ve gruplar arası seviyelerde geçerli olan dört güven boyutu gelişmiştir. Esasında bu dört boyut önceki yapılan çalışmaların toplanması niteliğindedir (Tablo 12) (Barber, 1983; Deutsch, 1973; Moorman ve diğerleri, 1992).

Tablo 12: Mishra Güven Modeli

Boyutlar	Anlamları
Yetkinlik (Competence)	Birey veya örgütün beklenen standartları gerçekleştirme kabiliyetine sahip olma hali
Açıklık (Openness)	Güvenilenler ve güvenenler arasındaki ilişkinin dürüst ve açık olma algısı
İlgi (Concern)	Kişinin kendi yararlarının yanı sıra ötekilerinin de rahatıyla da ilgili olması hali
Güvenilirlik (Reliability)	Söylediklerinde ve davranışlarında tutarlılık beklentisinin olması

Kaynak: (Yakın, 2017)

Yetkinlik boyutu; örgütte yöneticilerin astları ile ve öteki yöneticiler ile olan ilişkilerinin temelini yetkinlik boyutu oluşturmaktadır (Mishra, 1996) Yetkinlik boyutu örgütsel güvene aktarıldığında, örgütün piyasada varlığını sürdürebilmesi ile aynı zamanda çalışanların yöneticisinin yeterliliğini ve güvenini yansıtmaktadır (Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2000).

Açıklık boyutu; örgütsel düzeyde açıklık boyutuyla dürüstlük, güvenle ilişkilidir. Çalışanlar yöneticinin yani liderlik pozisyonunda olan kişinin dürüst ve açık olduğunu gördüğü zaman, örgütte olan güvenleri devam eder ve yöneticiye olan güvene inanmak için isteklidirler. Bundan dolayı örgüte vizyon katan yönetici ve liderin yönetiminde işlerine bağlılığı ve inandırıcı oldukları aynı zaman da örgütün içindeki bütün seviyelerde motivasyon ve işe olan sadakati ve inandırıcılığıdır ve örgüt içinde yer alan tüm kademeleri motivasyon ve işe bağlılığını sağlayacak olan böyle bir yapıdır. Açıklık boyutu; yalnızca çalışanlarla bilgi paylaşılması ve paylaşılan bilgini miktarı değildir. Yöneticilerin davranışlarında olan netlik ve samimiyeti oldukça çok önem kazanmaktadır. Paylaşılan bilgilerin açık veriler sağlamak amacı ile mi, yoksa yalnızca şekli bir güçlendirici mi olduğu değerlendirildiğinde, samimiyetin temeli olarak algılanmaktadır. Güvenin başka boyutlar ile olan ilişkisini kurabilmek için, dürüstlüğü ve açıklığı algılayabilmek, yönetici ve çalışan arasında iş ilişkisinde anahtar durum pozisyonundadır (Mishra, 1996). Açıklığın oluşturmada en önemli rolü yöneticiler üstlenmektedir bundan dolayı örgüt içinde açıklık algısını yöneticiler veya liderler yaratmaktadırlar (Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2000).

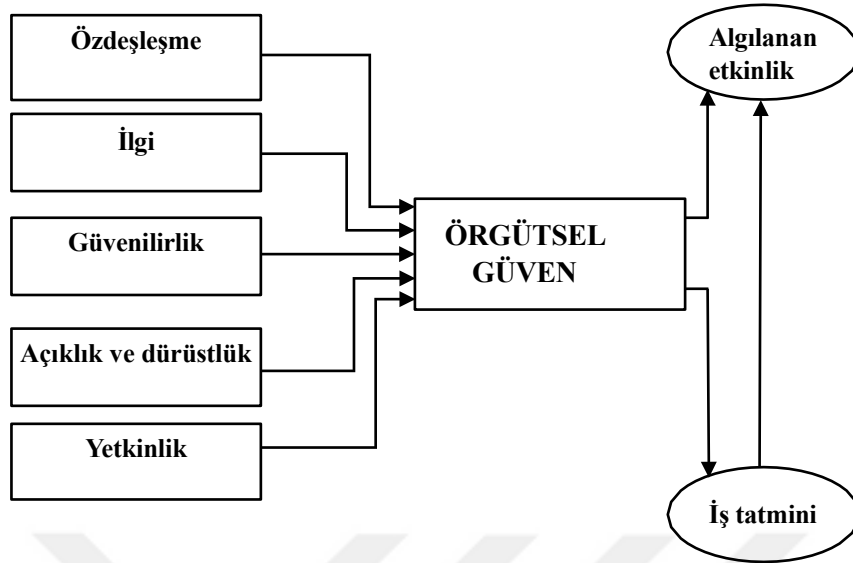
İlgi boyutu; örgüt üyeleri kendisi ile ilgilendiklerini hissettiği zaman ortaya çıkar. Güvenin ilgi boyutu, bireyin iş arkadaşlarına veya öteki örgüt diğer bir örgüt üyesi güçsüz oldukları zaman çıkar sağlamaması durumudur (Cummings ve Bromiley,

1996; McGregor, 1967). 1996 yılında Mishra, ilgi kavramını; grup içinde, örgüt düzeyinde veya sosyal düzeyde bireysel çıkarların diğerlerinin çıkarlarıyla denge halinde olması şeklinde tanımlamaktadır (Mishra, 1996). İletişim sürecinde samimiyetin rolü, çalışanların örgüte duydukları güven seviyesinin belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Yardımseverlik ve kişilerin şefkat duygularına uyum sağlaması, sadece ekip içindeki güveni değil, aynı zamanda üst yönetimin ve örgütün genel güven duygusunu da artırır (Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2000).

Güvenilirlik boyutu; güvenilir ve tutarlı tavır beklentisiyle ilgilidir. Sözler ve hareketler arasında uygunluk ve tutarlılık güvenin oluşmasını sağlar iken; uyumsuzluk ve tutarsızlık, güvenin azalmasına sebep olacaktır. Yöneticiler uygulamalarını ve iş görenler istekleri ve beklentileri arasındaki uyum olduğu zaman, daha sonraki uygulamalar için kredi ve örgütsel güven kurulmuş olabilecektir. Bu itimat edilirlik, tutarlılık ve güvenilirlik örgütün müşterilerine, ortaklarına ve tedarikçilerine de geçmektedir (Mishra, 1996; Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2000).

2.9.4.3. Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

Mishra'nın güven modeli dört boyutlu iken, Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd güven modeline beşinci bir boyut olan özdeşleşmeyi eklemişlerdir. Bu beşinci boyut, çalışanların örgüt üyesi olarak kimlik edinme ve birlikte olma paradoksuyla ilgilidir. Araştırmacılar, 2010'da yayımlanan kitaplarında açıklık boyutuna dürüstlük kavramını eklemişlerdir. Özdeşleşme, çalışanların örgütle bütünleşmesi durumunda yüksek düzeyde örgütsel güven ve buna bağlı olarak verimlilik sağlayacağını belirtir. Öte yandan, bütünleşme olmadığında örgütsel güven düzeyinin ve verimliliğin azalacağı gözlemlenmektedir. Özdeşleşme boyutu, iletişim süreçleri ve yorumlayıcı hareketlerin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilir (Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2000)



Şekil 9: Shockley ve diğerleri Güven Modeli

Kaynak: (Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2000)

Özdeşleşme boyutu dediğimizde güvenin doğal olan iletişim davranışlarını ve yorumlayıcı metotların neticesinde olduğu dikkati çekmektedir. Genelleştirilmiş olan örgüt ile özdeşleşme iş birliği ve beraberlik kavramı aracılığıyla örgüt üyeleri ve yöneticisi, güvenin artırılması için daha çok iletişim içinde olacaklardır. Yüksek güven seviyesi olduğu zaman iş tatmini, yüksek verimlilik ve etkinliktir. Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli beş boyuttan oluşmuştur (Şekil 10) (Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2000).

Yeterlilik boyutu; kararlar, etkinlik, liderlik, strateji, etkililik, yetenekler, kalite ve hedeflere ulaşma kavramları ile bağlantılıdır.

Açıklık ve dürüstlük boyutu; anlaşmazlıkların çözümü, performans gelişmesi, işle ilgili kararlar, sorunlar hakkında iletişim, itimadı koruma iş ile ilgili sorunlar, uzun dönemli stratejik yönetim, karar verme kavramları ile bağlantılıdır.

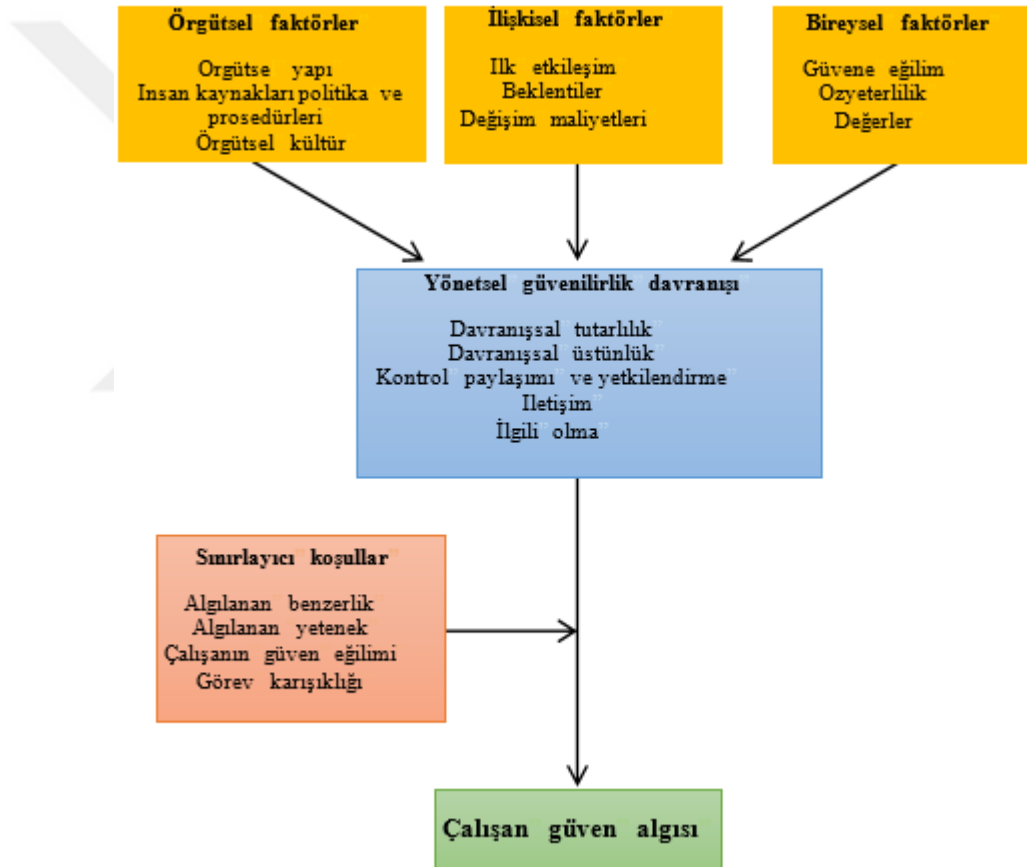
İlgililik (Güvenilirlik) (çalışan veya paydaşlarla ilgililik) boyutu; liderlik iletişimi, çalışanları dinleme, çalışma politika ve uygulamaları, çalışanların liderlik algıları, çalışanların fikir ve ihtiyaçlarını alma kavramları ile bağlantılıdır.

İtimat boyutu; tutarlı davranışlar, bağlılık, tutarlı açıklamalar, istikrar, yerine getirme kavramları ile bağlantılıdır.

Özdeşleşme boyutu; tüm örgüt, çalışanların bağı, yönetim, yönetimin benzer değerler, çalışanlar arası benzer değerler kavramları ile bağlantılıdır.

2.9.4.4. Whitener Brodt, Korsgaard ve Werner'in Yönetmel Güvenilirlik Modeli

Yönetimin tavrı, yöneticilerle çalışanlar arasında güvenin oluşmasında önemli etkiye sahiptir. 1998 yılında Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner'ın yönetmel güvenilirlik davranış modelinde, yalnızca çalışanların kendilerine olan güveni duymaları için yapılmamış iradeli hareketler ve etkileşimler diye tanımlamışlardır. Bu modelde; yönetim güvenilirliği ile ilgili çalışan algılarını oluşmasında etki eden etmenler beş davranış olarak belirlenmiştir. Bu modeldeki kategoriler diğer araştırmacılarında önerdiklerine benzemektedir. Yöneticiye güven yönünden emsalsiz bakış açısı sunmaktadır (Butler Jr, 1991; Cook ve Wall, 1980). Yönetmel güvenilirlik modeli şekil 10'de gösterilmiştir.



Şekil 10: Yönetmel Güvenilirlik Modeli

Kaynak: (Whitener ve diğerleri, 1998)

İki birey arasında olan güven yerine, iş görenlerin yöneticisine olan güven duymasında etkili olacak güven faktörleri üzerinde durmuşlardır. Bu faktörler; kontrolün paylaşımı, davranışlarda tutarlılık dağılımı, iletişim ve ilgi gösterilmesi ve

davranışlarda doğruluk olmaktadır. Bu faktörler şu şekilde açıklanmıştır (Whitener ve diğerleri, 1998);

Davranışlarda tutarlılık: güvenin en önemli yönü (öngörülebilirlik ya da güvenilirlik) davranışsal tutarlılıktır (Butler Jr, 1991; Gabarro, 1978; Jennings, 1971; George ve Swap, 1982; Robinson ve Rousseau, 1994). Yönetici tutarlı hareket ederler ise, iş görenler yöneticisinin ilerideki davranışlarını tahmin edebilirler ve böylece tahminde bulunmak becerilere olan güveni artabilir. En önemlisi, iş görenler işlerinde ya da yöneticileriyle olan ilişkilerinde tehlike almak için hevesli olurlar. Öngörülebilir, pozitif davranış ilişkisi ile olan güven düzeyini güçlendirir (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

Davranışlarda bütünlük: iş görenler, yöneticisinin sözlerinde ve hareketlerinde tutarlılık gözlemlemekte ve dürüstlüğü, bütünlüğü ve ahlaki karakterini göstermektedir. Dasgupta 1988 yılında, doğruyu söylemek ve verilen sözlerin yerine getirilmesi gibi davranışların tamamı yöneticiye karşı iş görenlerin güvenini etkileyen tutum ve davranışı belirlemiştir. Davranışsal tutarlılık ve bütünlük biraz birbirlerine karşı benzerlik gösterse bile farklı boyutlar bulunmaktadır. İkisi de iş görenlerin yöneticisine olan güven algısının tehlikesini azaltmaya yarayan tutarlılığı yansıtır. Fakat davranışsal tutarlılık, yöneticilerin eylemlerinin güvenilirliğini, geçmiş faaliyetlerine dayanan, ya da öngörülebilirliğini yansıtırken davranışsal bütünlük, yöneticinin yaptıkları ile söylediğinin tutarlı olması şeklinde ifade edilebilir (Giffin, 1967; Larzelere ve Huston, 1980; Mayer ve diğerleri, 1995; Ring ve Van de Ven, 1992; Whitener ve diğerleri, 1998).

Kontrolün paylaşımı ve dağılımı: yönetici, karar alma sırasında iş görenlerin ne derece dâhil ettikleri konusunda değişiklik gösterir. Yöneticilerin çalışanlarını ne boyutta dâhil edildiği güven gelişiminde etkilidir. İş görenlerin karar alınmalarına katılma seviyelerin hoşnut olması (Driscoll, 1978).veya rollerinin belli olması hali ile (Deci ve diğerleri, 1989) güven seviyesi daha fazla olacaktır. Yönetim olarak kontrolü paylaşım ve dağılımı, sosyal ve ekonomik faktörler arasında etkileşim sebebiyle güvene teşvik edebilir. Yönetici, karar alırken iş görenleri de dâhil ederler ise, iş görenler kendileri ile ilgili alınan kararlar üzerinde çok fazla kontrol edebilecektir ve bu sebeple kendi haklarını koruyabilecekler. Kontrol, iş görenlerin faydacılık tehlikesini azaltmakta ve iş gören için olumlu neticeler olması olasılığını arttırmaktadır. Yönetici kontrolü paylaştıkları zaman, iş görenlerin büyük ölçüde güven duyup saygı gösterirler. İş görenler, karar almada yer almalarını önemser, çünkü

örgütteki değerini ve yerini onaylamış olurlar (Tyler ve Lind, 1992). Sosyal değişim teorisine göre; kontrol paylaşımı ve dağılımı, yönetici astına vermiş olduğu onay ya da saygı şeklinde toplumsal olarak ödüllerdir. Bu ödül, yönetici ile iş gören arasındaki sosyal yardımın, alışverişin başlatılması ya da artırılmasını temsil ettiği oranda özellikle iş gören için çok iyi neticelerle birleştiği zaman güvenin çoğalması muhtemeldir (Yakın, 2017).

İletişim: güvenilirlik algıları etki eden iletişim unsurları doğru karar ve bilgi için açıklık ve açıklamalar şeklinde sıralanmaktadır. Birden fazla yapılan çalışmada bilgi akışı doğru olduğu zaman, öteki değişkenler ile karşılaştığı zaman (denetleme, özetleme, etkileşim ve aşırı yükleme isteği) yöneticinin güçlü bir güven ilişkisi sağlamaktadır (O'Reilly III ve Roberts, 1974; Roberts ve O'Reilly, 1974; Yeager, 1978). Üstelik yerinde olan açıklamalar ve kararlar üzerinde zamanında gelen geribildirimler çok yüksek güven seviyesi oluşmasında önemlidir (Folger ve Konovsky, 1989; Konovsky ve Cropanzano, 1991; Sapienza ve Korsgaard, 1996). Yöneticiler alınan kararları açıklamak için zaman ayırdıklarında çok daha güvenilir diye düşünülmektedir. Yöneticiler fikirlerini ve düşüncelerini iş gören ile serbestçe paylaştığı zaman iletişim güveni geliştirir (Butler, 1991; Farris ve diğerleri, 1973; Gabarro, 1978; Hart ve diğerleri, 1986).

İlgi: başkasının bolluk ve rahat içinde yaşaya bilmesi için ilgi gösterilmesi gereken üç eylem içermektedir. Bunlar; iş görenlerin gereksinimleri için dikkate alınması ve bunu için duyarlılık gösterilmesi, iş görenin çıkarlarını koruyacak biçimde davranmak ve kendi çıkarları doğrultusunda başkasını kullanmaktan kaçınmaktır (McAllister, 1995; Mishra, 1996). Yöneticiler yaptıkları bu hareketler ile iş görenlerin kendilerini yardımsever ve güvenilir olarak algılamasını sağlayacaktır. Yöneticiler, fırsatçı ya da ben merkezci olmadıklarını, iş görenlerine iyi olduğunu göstermektedir (Mayer ve diğerleri, 1995; Mishra, 1996).

2.9.4.5. Cummings ve Bromiley Güven Modeli

Cummings ve Bromiley 1996 yılında örgütsel güveni; tek örgütün bölümleri arasındaki ya da örgütler arası güven seviyesi diye tanımlamışlardır. İş görenlerin temel hedefi işlem maliyeti azaltmaktır. Kontrol izleme gibi işlemler maliyeti cinsinden elverişli hale getirilmesi yararlı bir faydacılığın bir fonksiyonu olarak belirlenmiştir. Bundan dolayı faydacılık örgütte güvensiz hareket seviyelerini

etkileyecektir ve böyle durum da işlem maliyeti artıracaktır. Araştırmacılar, bireysel güven kavramını sadece kişisel beklentilerin ötesinde değerlendirirler; aynı zamanda kişinin başkalarıyla ilişkilerinden elde ettiği kazanımları da içerir ve kişinin uzun ve orta vadeli hedeflerine yönlendirir. Örgütsel güven ise iş görenlerin deneyimlerine ve çalışma koşullarına bağlı olarak farklı şekillerde ve farklı düzeylerde algılanabilir. Örgüte bağlılık ise iş sözleşmesi ve yöneticiyle olan ilişkilerden çalışma koşullarındaki beklentilere kadar birçok değişkene bağlıdır. Örgütsel güven kavramı, kişisel güvene kıyasla daha analitik ve somut bir yapıya sahip olmakla birlikte, araştırılması zorluğuyla da karşı karşıyadır (Aksoy, 2009).

Bu modelin temelinde biliş, duyuş ve davranış olarak üç bileşenli ve aşırı avantajdan kaçınma, bağlılığı sürdürme ve dürüstçe müzakere olarak üç boyutlu matris bir yapıdan oluşmaktadır (Şekil 11). Birinci boyut, güvenilen bireyin davranışsal yönden güvenilir olduğu ile ilgilidir yani güvenilen kişinin verdiği sözleri yerine getirmeye çalışacağını işaret etmektedir. İkinci boyut, kişinin verdiği sözleri yapmadan önce davranışlarını ve ifadelerini kişinin olguları ve talepleri doğrultusunda bireyin taahhütlerini yerine getirme öncesi ifade ve davranışlarının, bireyin istek ve olgularıyla tutarlı olduğu ima etmektedir. Üçüncü boyut, kişinin ötekinin kazanmasını öngöremeyen imkanların avantajını kullanamayacağı anlamına gelmektedir (Yakın, 2017).

		İnanç Bileşenleri		
		Biliş	Davranış	Duyuşsal
Güven Boyutu	Bağlılığı sürdürme			
	Dürüstçe müzakere			
	Aşırı avantaj sağlamaktan kaçınma			

Şekil 11: İnanç Olarak Güvenin Tanımsal Matrisi

Kaynak: (Cummings ve Bromiley, 1996)

Güven üzerine çalışan araştırmacılar; çok boyutlu güven modelini önermişlerdir. Bundan dolayı güvenin, üç boyutlu inanç bağlamı ve üç bileşenli güven boyutları ile değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Güven, müzakerelerde dürüstlük, aşırı avantaj sağlamaktan kaçınma ve bağlılığı sürdürme olarak üç boyut için ayrıyeten inanç bileşenleri olan amaçlanan davranış, biliş ve duyuşsal durum olarak üç bileşenli matris yapı şeklinde incelenir (Yakın, 2017).

İnanç bağlamında güven boyutları:

Bağlılığı sürdürme; kişinin veya grubun hem açık hem de örtük herhangi taahhüdünü yapacağına iyi niyetiyle çaba gösterme inancıdır.

Dürüstçe müzakere; bir bireyin veya grubun taahhütlerinden önce yapılan görüşmelerde dürüst olacağına olan inancıdır.

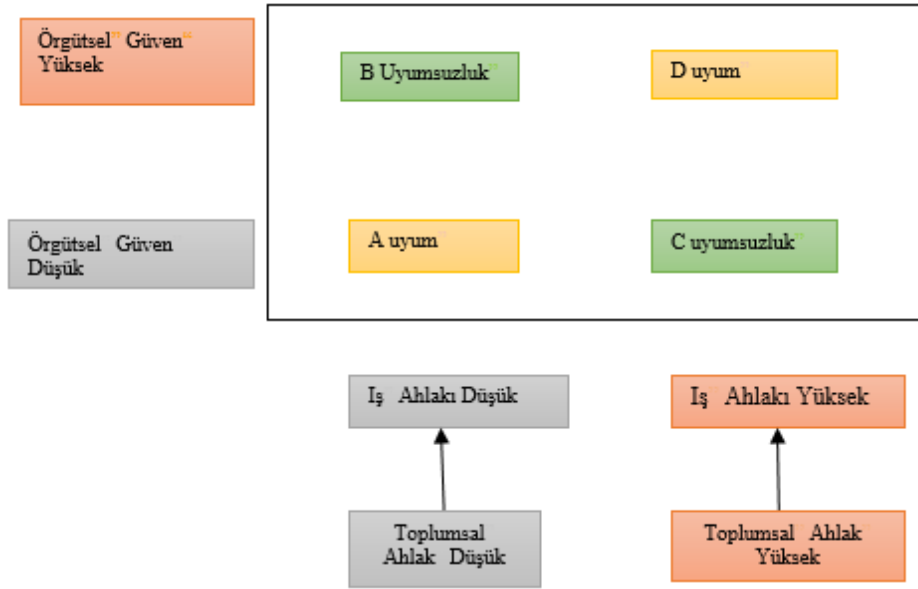
Aşırı avantaj sağlamaktan kaçınma; imkanların var olduğunda da bir kişinin ya da bir grubun başkasının çok avantajından yararlanamayacağı inancıdır.

Araştırmacılar; üç boyutlu güven model üzerinde cevap modlarının (davranışsal niyet, etkileme ve bilişsel) neticelerine nasıl etki etkilediğini üzerine çalışma yapmışlardır. Başka tepki modların da değişik temel örtük değişkenler sunulup sunulmadığı ve fikir, duygu veya davranışsal hedefle sorgulamaların temelinde mühim olup olmadığı benzeri soruları neticelendirmek hedefiyle yapılan çalışmada, güven kavramının üç unsurun her biri için bir tane alt boyut tasdik edilmeye çalışılmıştır. Amaçlanan davranış, duygusal ve bilişsel olan üç alt boyut (unsur) incelenmiştir. Temel hedef, güven teriminin boyutlarının rastgele inanca ait bileşenler olarak da ifade edilmektedir. Güven anlayışının inanç olarak dikkate alındığında, güven faktörlerinin her birinin bu bileşenlerin her biri için varlığı önemlidir (Cummings ve Bromiley, 1996).

2.9.4.6. Lamsa ve Pucetaite'nin Bağlamsal Örgütsel Güven Modeli

Lamsa ve Pucetaite'nin 2006 yılında geliştirilen bağlamsal örgütsel güven kuramı, belli toplumda iş görenlerin iş ahlakını dört değişik seviyede ölçülmektedir. Toplumsallaşmanın devamlılığı göz önüne alınarak, genel sosyo-kültürel bağlamda işyerinde iş görenlerin ahlaki olgunlukların belirleyeceği düşünülmektedir. İş görenlerin belli seviyedeki (düşük/yüksek) iş görme ahlakı ile ilgili genel olan iş ahlaklarıyla sosyo-kültürel bağda iletilen sosyalizasyon sürecin bir neticesidir (Lämsä,

2006). İş ahlakının egemen olduğu sosyal değerlerle ilgili olan yönetim ve iş görenler arasında örgütsel güven gelişmesi sağlanabilmekte ya da engellenebilmektedir. Bundan dolayı, belli toplumda iş ahlakının, iş görenler arasındaki güvenin gelişiminde mühim unsur olduğu görülmektedir (Wicks ve Berman, 2004). Üstelik işletmelerin hayatını devam ettirmesi ve başarısı, çevre ile olan uyumuyla bağlantılıdır (Aldrich ve Pfeffer, 1976; Wicks ve diğerleri, 1999). Güven sağlamanın önemli unsurlarından bir de topluluğun önemli bir bağlamsal faktörün toplumdaki ahlaki yetkinlik düzeyinin olduğunu savunan çalışmalar da bulunmaktadır (Wicks ve Berman, 2004). Güven ile bağımlılık düzeylerinin uygun biçimde bağlantılı olduğu uyum içinde olmaktadır. Uyumlu olur ise örgütsel başarı artacaktır eğer uyum olmazsa örgütsel başarı olmayacaktır.



Şekil 12: Bağlamsal Örgütsel Güven Modeli

Kaynak:(Lämsä, 2006)

B noktasında olan uyumsuzluk iş görenlerin kendi aralarındaki örgütsel güven seviyesinin yüksek olsa bile iş görenlerin iş ahlaklarının düşük olduğu için uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Düşük iş ahlaklı olan iş görenler kurallara uymadan, yanlış ve sorumsuzca davranış sergileyebilirler. Bu gibi durumlarda, dışarıdan olan yönetimle beraber ortak teşebbüsler ortaya çıkmaktadır. Yönetim, iş görenler açısından kabul edilemeyebilir ve işletmeye karşı görmeyebilir ve şirkete karşı alaycı davranış olabilir. Bu bağ ile işletmenin iş görenleri tarafından sömürülme tehlikesi olduğu için bu yönetimin bilgileri genişletmek ve kuramdaki konumunu değiştirme çalışması

yapılması uygun olacaktır. Şayet işletme ve iş görenler arasında olan bağ düşükse, kaynak bağımlılığı teorisine göre; yönetime duyulan güven seviyesinin düşmesi A noktasına geçmesine sebep olacaktır. A konumunda uyum söz konusu olmuştur. Fakat burada olan uyum hem toplum da hem de kişinin iş ahlakı düzeyinin düşük olmasının sonucudur. Böyle durum da iş görenlerin örgütsel güven seviyesinin düşmesiyle neticelenecektir. Aynı şekilde C noktasındaki işletme iş görenlerin iş ahlakı yüksek olsa dahi örgütsel güven düşüktür. Genellikle bu türlü iş görenler mesuliyet sahibi, çok çok kontrol ve gözetim gerektirmemektedir. Fakat güven eksikliğinin devamlı olması durumunda iş görenler kendilerini önemsiz olarak görmekte olup ve böyle devam ettiği sürece işten ayrılma noktasına kadar gidecektir. İşten ayrılmaların çok olan firmada rekabet dezavantajlı olacak ve maliyet artacaktır (Lämsä, 2006).

Şekildeki iş ahlakı seviyesinin yüksek olması, iş hakkında olumlu tavır ve işletmede harika, üretken davranış tavrı sergilendiğinde toplumsal kural olarak gösterir. Düşük seviyede iş ahlakı, bireyin performansına girişini, öz disiplin noksanlığı ve normatif yönetmelikleri çoğunlukla ihlal ettiği düşünülen karamsar bir eğilim olmaktadır. Böyle tavır ve tutumlar toplumsal olarak istenmemesine karşın belli bir toplumsal sistemin vazgeçilmez faktörleri olarak kabul edilmişler. Kişilerin mesleki tavır gibi faktörleri ve sorumlulukları ve hissedarların beklentisini karşılama kabiliyetleriyle ortaya çıkabilen belli bir iş ahlakı düzeyi, güven oluşması sürecinde mühimdir (Mayer ve diğerleri, 1995; Whitener ve diğerleri, 1998).

2.9.5. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Örgütler bireylerin fikirlerinden ve duygularından etkilenen sosyal bir yapılardır. Toplumsal ortamlarda devamlı ve sağlıklı ilişkilerin kurulmasının temelini örgütsel güven oluşturmaktadır. Rekabet koşullarının zorlaştığı günümüzde ise; örgütlerin yönetimi iş görenlerin verimliliğini artırmak sebebiyle örgütsel güveni oluşturmak için bazı çalışmalar yapılması gereklidir. Bununla beraber iş görenlerin başarılı ve mutlu olabilmeleri için güven olmazsa olmaz örgütsel bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır (Asunakutlu, 2002).

Yapıcı iş gören ve işveren aralarındaki ilişkide güven önemli temel bir bileşendir. İletişimle güven arasındaki ilişki ise karşılıklı bir ilişkidir. Güvenli örgüt ortamı sağlandığında düşüncelerini ve duygularını ifade etmekten kaçınmayan, ortak hedefler için beraber çalışmaya hazır bireyler mevcuttur. Güvenin olmadığı ortamda

sağlıklı ilişki kurulamaz, bundan dolayı ilişkilerde yıkıcı çatışmalar olur ve bozulabilir (Mishra ve Morrissey, 2000). Örgütsel güven seviyesi yüksek olduğu zaman örgütlerde; az maliyet ile yüksek kaliteli çıktı ve hizmetler üretme eğiliminde olmaktadır. Bundan dolayı yüksek teşvik gösteren iş görenlere örgüt destekler ve bu iş görenleri korur. Bu iş görenler yaptıkları işten zevk alırlar, yaptıkları işlerini doğru yapabilmek için zaman harcarlar. Kendi kararlarını kendileri verir, kendini yeniler, örgütün değerlerini vizyonunu ve misyonunu benimser, tehlike alır ve örgütsel vatandaşlık tavrı gösterir (Galford ve Drapeau, 2003). Bunların sonucunda, örgütün güvenini kazanmış ve örgütüne güvenen iş görenler örgütün ve işlevlerini yerine getirebilmek için bazen çok emek bazen de ek süre harcayarak örgütün faydasına olacak biçimde örgütsel vatandaşlık tavrı göstermektedir. Örgütte güven üzerine ilişki kurulması, kendini örgütte tanımlayabilen, yaptığı işten tatmin olma, iş görenlerin yöneticiye ve bütün örgüte güven duyulması ve örgütten ayrılmayı hiç aklına getirmeyen iş görenler yaratılmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003).

İş görenlerin kendilerine ve birbirlerine olan yüksek seviyede güven hissetmeleri çalışma koşullarını olumlu bir şekilde etkilemektedir ve örgüt olmasında büyük etki sağlamaktadır. Oluşan ortam örgüt yönetimi yönünden olumlu değerlendirilir ise, uygulama ve karar alma çok kolay olacaktır. İş gören performansı artacaktır. Güvenli bir ortamda iş gören ve psikolojik yönden belli seviyede doyuma ulaşmış çalışanların iş verimliliği yükselecektir (Asunakutlu, 2002). İş görenlerin örgütsel güven seviyelerinin yüksek olmasının neticesinden biri de örgütsel özdeşleşmedir. Çok yüksek düzeyde olan karşılıklı güven, bir bireyin ötekilerinin önceliklerine ehemmiyet verdiğini düşünülür ve böyle bir güven olduğu zaman özdeşleşme de olmaktadır (Shapiro ve diğerleri, 1992).

Güven duygu noksan olduğunda ilişkilerin süre bilirliliği olmadığı görülmektedir. Bu tavır bireylerin ilişkilerindeki bütün nitelikleri taşıyan örgütler için de geçerlidir. Örgütte bilginin doğru biçimde iletilmesini, mesuliyet paylaşılmasını sağlayan başka ilişkiye etki eden güven faktör bulunmaktadır. Yüksek seviyede güvenin varlığı ile örgüte bağlılığı ve örgüte sadık kalmayı getirmektedir. Karşılıklı güven duygusu sağlanır ise, örgüt üyeleri arasında olan bağın devamlılığı açısından gerekmektedir (Asunakutlu, 2002).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Yapılan bu çalışma ile sağlık sektöründeki çalışan engelli bireylerin örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algılarını değerlendirmek ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek, bağımlı değişkenlerin engelli bireylerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek ve araştırma sonuçlarına bağlı olarak çalışma yaşamında engelli bireylerin örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algılarını artırmaya yönelik önerilerde bulunmak amaçlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Türü

Araştırma, engelli sağlık çalışanlarının örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven algı düzeylerini belirlemek amacıyla Sağlık Bakanlığına bağlı ve Ankara’da bulunan hastanelerde gerçekleştirilmiş tanımlayıcı ve kesitsel nitelikli bir çalışmadır. Araştırma belirli bir zamanda belirli bir noktada toplanan değişkenleri analiz etmek için kesitsel nitelikte olup nicel araştırma yöntemlerinde veri toplama tekniklerinden birisi olan anket tekniği kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Araştırma Sağlık Bakanlığına bağlı ve Ankara’da buluna 11 eğitim ve araştırma hastanesi, 2 şehir hastanesi, 23 devlet hastanesi ve 1 meslek hastalıkları hastanesi olmak üzere toplam 37 hastanede görevli engelli sağlık çalışanları ile Kasım 2023-Şubat 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya ilişkin örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven algı düzeyleri, Sağlık Bakanlığına bağlı Ankara’da bulunan eğitim ve araştırma hastaneleri, şehir hastaneleri ve devlet hastanelerinde görevli engelli sağlık çalışanları ile sınırlıdır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Sağlık Bakanlığına bağlı ve Ankara ilinde bulunan 11 eğitim ve araştırma hastanesi, 2 şehir hastanesi, 23 devlet hastanesi ve 1 meslek hastalıkları hastanesi olmak üzere toplam 37 hastanede görevli 1459 engelli sağlık

çalışanı oluşturmuştur. Yapılacak araştırma için rastgele örnekleme yöntemi ile aşağıdaki formül kullanılarak örneklem sayısı 304 olarak hesaplanmıştır.

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N - 1) + t^2 p q}$$

n : Örneklem büyüklüğü
N : Evren büyüklüğü
T : Belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosuna göre bulunan teorik değer
P : İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı
q : İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı
d : Hata payı

Araştırma izni almak üzere İl Sağlık Müdürlüğüne başvuruda bulunulmuş, Ankara İl Sağlık Müdürlüğünce araştırma izninin verilmesine esas olmak üzere tüm kamu hastanelerine resmi yazılar yazılarak, araştırmanın yapılması konusunda görüş talep edilmiştir. Resim yazışmalar sonucunda araştırmanın yapılmasına uygunluk veren hastaneler belirlenmiştir. Buna göre, araştırmaya izin veren 7 (yedi) eğitim ve araştırma hastanesi, 8 (sekiz) devlet hastanesinde 316 katılımcı ile sağlanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma için engelli sağlık çalışanlarının kişisel özelliklerini içeren bilgi formu (EK-1), Örgütsel Destek Algısı Ölçeği (EK-2), Örgütsel Güven (EK-3), Örgütsel Bağlılık (EK-4), Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (EK-5) kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmada engelli bireylerin sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacıyla, literatür kapsamında geliştirilen ve 18 sorudan oluşan” Kişisel Bilgi Formu” kullanılacaktır.

Örgütsel Destek Algısı Ölçeği: Araştırma kapsamında engelli bireylerin örgütsel destek algılarını tespit etmek amacıyla ilk olarak Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen sonrasında ise Eisenberger ve arkadaşları (2001) ile Shanock ve Eisenberger (2006) tarafından üzerinde birtakım güncelleştirmeler yapılan “Örgütsel Destek Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinalinde iç tutarlılık katsayısı 0.871 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkiye'deki kullanımıyla ilgili olarak, Altaş (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkileri incelemek için bu ölçeğin kullanıldığı belirtilmiştir

ve ölçeğin iç tutarlılık katsayısı da (Cronbach Alpha) 0,871 olarak hesaplanmıştır (Altaş 2021).

Örgütsel Güven Ölçeği: Araştırma kapsamında engelli bireylerin örgütsel güven düzeylerini belirlemek amacıyla Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.960 olarak tespit edilmiştir. Altaş (2021) tarafından yapılan “Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler” isimli çalışmada bu ölçek kullanılmış olup, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) “Yöneticiye Güven” faktörü için 0,899; “Örgüte Güven” faktörü için 0,647; genelde ise 0,880 olarak hesaplanmıştır (Altaş 2021).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Araştırmada engelli bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla, Babin ve Boles (1998), Netemeyer ve diğerleri (1997) ve Hartline ve Ferrell’in (1996) araştırma makalelerinde uyarlanmıştır ve dört sorudan oluşmaktadır (Toklu, 2016). Kullanılan ve 4 sorudan oluşan yapılan çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,896 olarak hesaplanmıştır. Türkiye’de ise Altaş (2021) tarafından yapılan “Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler” isimli çalışmada bu ölçek kullanılmış olup, “Örgütsel Bağlılık” faktörüne ilişkin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,896 olarak hesaplanmıştır (Altaş 2021).

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Araştırmada engelli bireylerin Örgütsel Özdeşleşme düzeyinin belirlenmesi amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 6 maddeden oluşan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) 0,838 olarak hesaplanmıştır. Türkiye’de ise Altaş (2021) tarafından yapılan “Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler” isimli çalışmada bu ölçek kullanılmış olup, “Örgütsel Özdeşleşme” faktörüne ilişkin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,838 olarak hesaplanmıştır (Altaş 2021).

3.5. Veri Toplama Formlarının Uygulanması

Veri toplama aracının uygulanması için Ankara İl Sağlık Müdürlüğüne bildirilen ve araştırma izni veren hastane yöneticileri ile görüşülmüş, araştırmanın önemi ve kapsamı hakkında bilgilendirme yapılmış, google forms üzerinden oluşturulan anket doldurma linki hastane yöneticileri vasıtasıyla engelli sağlık çalışanlarına iletilerek doldurulması sağlanmıştır.

3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma verileri SPSS 29 ve AMOS 24 programlarında analiz edilmiştir. Araştırma ölçeklerinin yapı geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) ile incelenmiştir. Ölçekler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Yapısal Eşitlik Modelinde (YEM) değerlendirilmiştir. DFA ve YEM modellerinde 10000 yeniden örnekleme Bootstrap metodu kullanılmıştır. Faktör yükleri ve etki katsayıları %95 güven aralığında verilmiştir. DFA ve YEM modellerinde Tablo 13’de yer alan uyum indeksleri kullanılmıştır (Bayram, 2010; Gürbüz, 2019; Karagöz, 2016; Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 13: Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/df	≤ 3	≤ 5
NFI	$0,95 \leq \text{NFI} \leq 1,00$	$0,90 \leq \text{NFI} < 0,95$
RFI	$0,95 \leq \text{RFI} \leq 1,00$	$0,90 \leq \text{RFI} < 0,95$
GFI	$0,95 \leq \text{GFI} \leq 1,00$	$0,90 \leq \text{GFI} < 0,95$
AGFI	$0,90 \leq \text{AGFI} \leq 1,00$	$0,85 \leq \text{AGFI} < 0,90$
RMR	$0 < \text{RMR} \leq 0,05$	$0,05 < \text{RMR} \leq 0,08$
SRMR	$0 < \text{SRMR} \leq 0,05$	$0,05 < \text{SRMR} \leq 0,08$

Ölçeklerinin güvenilirliği Cronbach alfa katsayıları ile değerlendirilmiştir (Nunnally, 1978). Araştırma kapsamında ölçeklerden elde edilen verilerin betimsel analizinde frekans ve yüzde analizi, ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Araştırma kapsamında ayrıca verilerin normallik varsayımını doğrulamak amacıyla Shapiro Wilk testinden yararlanılmıştır. Yapılan normallik analizi doğrultusunda araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere verilen cevapların normallik

varsayımını karşılamadığı ve bu nedenle de normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda verilerin analizinde non-parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Ayrıca üç ya da daha fazla değişkenler arasındaki farklılaşmayı tespit edebilmek için Bonferroni analizinden faydalanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman Korelasyon analizinden yararlanılmış ve $p<0.05$ anlamlılık düzeyi referans alınmıştır.

3.7. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma için Lokman Hekim Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulundan ilk olarak 20 Eylül 2023 tarihinde, sonrasında tez ismi değişikliği nedeniyle 03 Ocak 2024 tarihinde iki ayrı onay alınmıştır (Kod No: 2023153) (EK-8).

Araştırmanın yapıldığı kurum izni bulunan kamu hastanelerinde görevli engelli sağlık çalışanlarına anketler uygulanmadan önce araştırma gönüllü katılım beyanlarını içeren onamları alınmıştır.

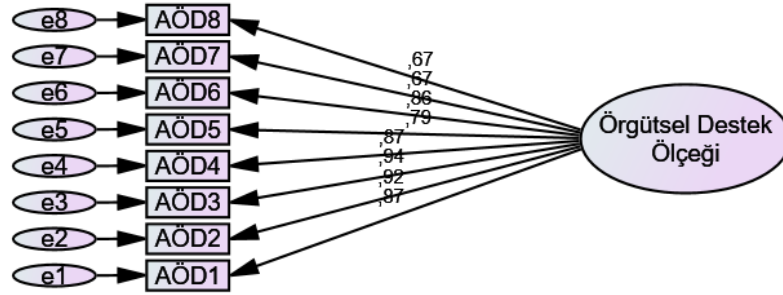
4. BULGULAR

Araştırma bulguları, aşağıda belirtilen beş başlık altında ele alınmıştır:

- ❖ Araştırma Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenilirlik Analiz Bulguları
- ❖ Katılımcı Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular
- ❖ Katılımcı Özelliklerine İlişkin Korelasyon ve Farklılık Analiz Bulguları
- ❖ Araştırma Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Analiz Bulguları
- ❖ Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Bulguları

4.1. Araştırma Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Bulguları

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin verilerle uyumunu değerlendirmek için DFA yapılmıştır. DFA öncesinde Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinde yer alan ve ters ifade içeren “7.Çalıştığım kuruluş eline fırsat geçse beni kullanmaya kalkar” ve “8.Çalıştığım kuruluş benimle çok az ilgilenir” maddeleri ters kodlanmıştır. DFA modeli Şekil 13’de yer almaktadır. Modelde standardize edilmiş faktör yükleri verilmiştir. DFA modelinin uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmüştür.



CMIN=78,390; DF=20; CMIN/DF=3,919; NFI=.981; RFI=.974
;GFI=.986; AGFI=.974; RMR=.083; SRMR=.071
Standardize Katsayılar

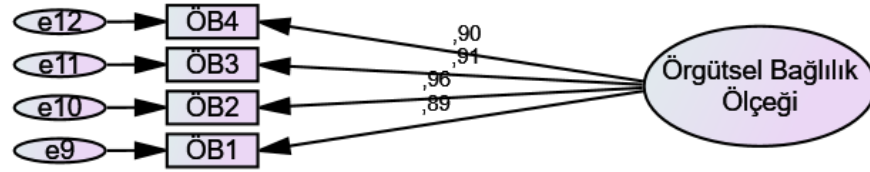
Şekil 13: DFA Modeli

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine ilişkin DFA bulguları Tablo 14’de yer almaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri anlamlı olup 0,667-0,935 aralığındadır. Ölçeğin Cronbach’s alpha değerinin 0,941 olduğu görülmüş olup yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 14:Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları

Maddeler	β	%95 GA(β)		p	Cronbach's alpha
		Alt	Üst		
Örgütsel Destek Ölçeği					0,941
AÖD1	0,869	0,820	0,909	<0,001	
AÖD2	0,920	0,892	0,944	<0,001	
AÖD3	0,935	0,911	0,955	<0,001	
AÖD4	0,872	0,816	0,913	<0,001	
AÖD5	0,793	0,731	0,844	<0,001	
AÖD6	0,865	0,817	0,904	<0,001	
AÖD7	0,668	0,558	0,756	<0,001	
AÖD8	0,667	0,547	0,766	<0,001	

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin verilerle uyumunu değerlendirmek için DFA yapılmıştır. DFA modeli Şekil 14’de yer almaktadır. Modelde standardize edilmiş faktör yükleri verilmiştir. DFA modelinin uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmüştür.



CMIN=,408; DF=2; CMIN/DF=,204; NFI=1,000; RFI=,999
;GFI=1,000; AGFI=,999; RMR=,011; SRMR=,012
Standardize Katsayılar

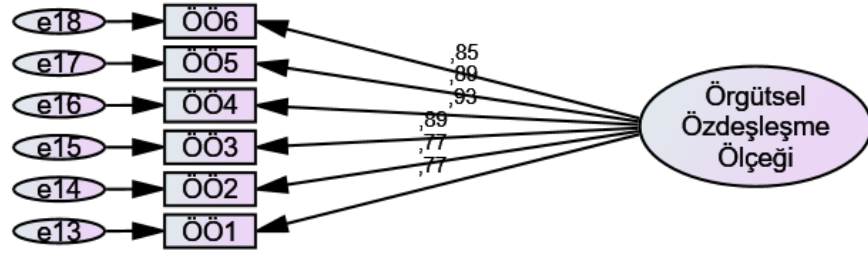
Şekil 14:DFA Modeli

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin DFA bulguları Tablo 15’de yer almaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri anlamlı olup 0,816-0,940 aralığındadır. Ölçeğin Cronbach’s alpha değerinin 0,952 olduğu görülmüş olup yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 15: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları

Maddeler	β	%95 GA(β)		p	Cronbach's alpha
		Alt	Üst		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği					0,952
ÖB1	0,887	0,816	0,935	<0,001	
ÖB2	0,963	0,940	0,982	<0,001	
ÖB3	0,907	0,834	0,957	<0,001	
ÖB4	0,900	0,845	0,942	<0,001	

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin verilerle uyumunu değerlendirmek için DFA yapılmıştır. DFA modeli Şekil 15’de yer almaktadır. Modelde standardize edilmiş faktör yükleri verilmiştir. DFA modelinin uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmüştür.



CMIN=1,131; DF=9; CMIN/DF=,125; NFI=,999; RFI=,999
;GFI=,999; AGFI=,999; RMR=,013; SRMR=,016
Standardize Katsayılar

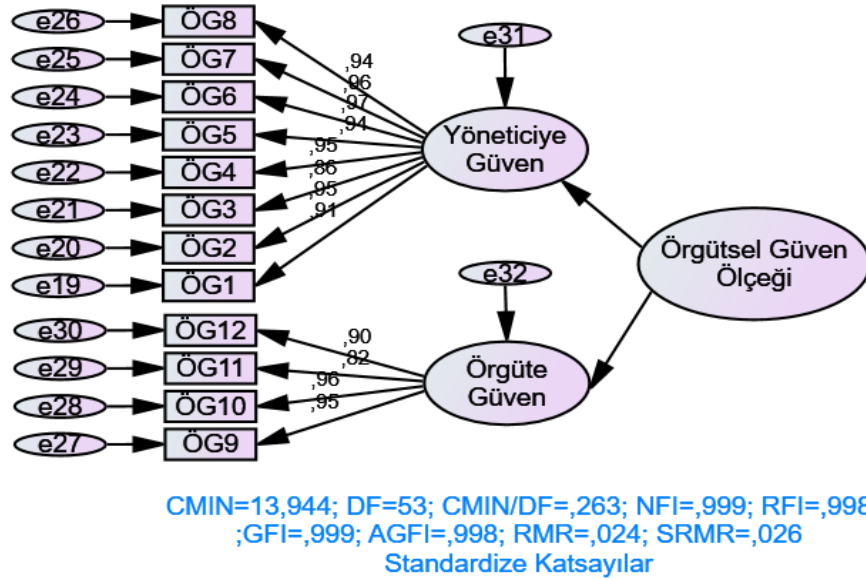
Şekil 15: DFA Modeli

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine ilişkin DFA bulguları Tablo 16’de yer almaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri anlamlı olup 0,766-0,926 aralığındadır. Ölçeğin Cronbach’s alpha değerinin 0,939 olduğu görülmüş olup yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 16: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları

Maddeler	β	%95 GA(β)		p	Cronbach's alpha
		Alt	Üst		
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği					0,939
ÖÖ1	0,766	0,633	0,872	<0,001	
ÖÖ2	0,772	0,657	0,860	<0,001	
ÖÖ3	0,893	0,846	0,931	<0,001	
ÖÖ4	0,926	0,889	0,955	<0,001	
ÖÖ5	0,888	0,799	0,948	<0,001	
ÖÖ6	0,847	0,748	0,922	<0,001	

Örgütsel Güven Ölçeğinin verilerle uyumunu değerlendirmek için DFA yapılmıştır. DFA modeli Şekil 16'de yer almaktadır. Modelde standardize edilmiş faktör yükleri verilmiştir. DFA modelinin uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmüştür.



Şekil 16: DFA Modeli

Örgütsel Güven Ölçeğine ilişkin DFA bulguları Tablo 17'de yer almaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri anlamlı olup Yöneticiye Güven alt boyutu faktör yükleri 0,858-0,965, Örgüte Güven alt boyutu faktör yükleri 0,818-0,964 aralığındadır. Cronbach's alpha bulguları değerlendirildiğinde Yöneticiye Güven alt boyutunun

0,982, Örgüte Güven alt boyutunun 0,951 ve Örgütsel Güven Ölçeğinin 0,981 olduğu görülmüş olup yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 17: Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları

Maddeler	β	%95 GA(β)		p	Cronbach's alpha
		Alt	Üst		
Yöneticiye Güven					0,982
ÖG1	0,910	0,857	0,948	<0,001	
ÖG2	0,949	0,923	0,968	<0,001	
ÖG3	0,858	0,760	0,934	<0,001	
ÖG4	0,947	0,919	0,967	<0,001	
ÖG5	0,942	0,914	0,964	<0,001	
ÖG6	0,965	0,946	0,981	<0,001	
ÖG7	0,958	0,932	0,978	<0,001	
ÖG8	0,942	0,907	0,966	<0,001	
Örgüte Güven					0,951
ÖG9	0,952	0,914	0,984	<0,001	
ÖG10	0,964	0,943	0,983	<0,001	
ÖG11	0,818	0,722	0,893	<0,001	
ÖG12	0,896	0,846	0,936	<0,001	
Örgütsel Güven Ölçeği					0,981

Tablo 18’te yer alan araştırma ölçeklerine ilişkin istatistiki bulgulara göre;

- ✓ Tüm ölçeklerin ve alt boyutların puanlarının 1,00-5,00 aralığında olduğu,
- ✓ Örgütsel Destek Ölçeğinin ortalamasının 3,48±0,850 olduğu,
- ✓ Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin ortalamasının 3,67±0,899 olduğu,
- ✓ Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin ortalamasının 3,76±0,769 olduğu,
- ✓ Yöneticiye Güven alt boyutunun ortalamasının 3,70±0,867 olduğu,
- ✓ Örgüte Güven alt boyutunun ortalamasının 3,60±0,911 olduğu,
- ✓ Örgütsel Güven Ölçeğinin ortalamasının 3,67±0,856 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 18: Ölçeklere İlişkin İstatistiki Bulgular

Değişken	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Algılanan Örgütsel Destek	1,00	5,00	3,48	0,850
Örgütsel Bağlılık	1,00	5,00	3,67	0,899
Örgütsel Özdeşleşme	1,00	5,00	3,76	0,769
Yöneticiye Güven	1,00	5,00	3,70	0,867
Örgüte Güven	1,00	5,00	3,60	0,911
Örgütsel Güven	1,00	5,00	3,67	0,856

4.2. Katılımcı Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Katılımcıların özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 19’de yer almaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması $43,50 \pm 7,985$ olup katılımcıların %50,9’u kadın, %75,6’sı evli ve %57,6’sı üniversite mezunudur. %59,8’inin engel sebebi hastalık olup %66,1’i 3. Derece Engelli (%40-%59) ve %42,7’si Ortopedik-fiziksel engellidir. %90,8’si Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışmakta olup katılımcıların çalışma sürelerinin ortalamasının $18,45 \pm 8,565$ ve mevcut kurumlarında çalışma sürelerinin ortalamasının $11,64 \pm 7,666$ olduğu görülmüştür. %22,2’si Genel İdare (VHKİ, Memur, Sekreter, Veri Hazırlık) unvanına sahiptir. “Atamanızın yapıldığı kadroda mı çalışıyorsunuz?” sorusuna katılımcıların %91,1’i evet yanıtını, “Genel olarak bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?” sorusuna katılımcıların %88,9’u evet yanıtını, “Yaptığınız işle ilgili engel durumunuza yönelik araç gereç kullanıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların %7,9’u evet yanıtını vermiştir. “Yaptığınız işle ilgili engel durumunuza” yönelik araç gereç kullanıyor musunuz?” sorusuna evet yanıtını veren 25 kişinin %52,0’si “Kurumuz engel durumunuza yönelik gerekli araç gereci sağlıyor mu?” sorusuna evet yanıtını vermiştir. “Size göre, iş yerinizde engel durumunuza yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyacı var mı?” sorusuna katılımcıların %83,5’i hayır yanıtını, “Almış olduğunuz maaştan memnun musunuz?” sorusuna katılımcıların %62,7’si evet yanıtını, “Çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyacınız var mı? (yeme- içme, öz bakım, hareket kolaylığı gibi)” sorusuna katılımcıların %95,3’ü hayır yanıtını vermiştir.

Tablo 19: Katılımcı Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

		n	%
Yaş	$43,50 \pm 7,985$		
Cinsiyet	Erkek	155	49,1
	Kadın	161	50,9
Medeni Hal	Bekar	77	24,4
	Evli	239	75,6
Eğitim Durumu	Ortaokul ve altı	13	4,1
	Lise	78	24,7
	Üniversite	182	57,6
	Lisansüstü	43	13,6
Engel Sebebi	Hastalık	189	59,8
	Kaza	35	11,1
	Doğum Öncesi	90	28,5
	Diğer	2	0,6
Engellilik Düzeyi	1. Derece Engelli (%80-%99)	41	13,0
	2. Derece Engelli (%60-%79)	66	20,9
	3. Derece Engelli (%40-%59)	209	66,1

Tablo 19'nın devamı katılımcıların özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular

		n	%
Engel Türü	Ortopedik-fiziksel	135	42,7
	Görme	31	9,8
	İşitme	33	10,4
	Zihinsel	12	3,8
	Süreğen Hastalık	102	32,3
	Diğer	3	0,9
Çalışılan Hastane	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	287	90,8
	Devlet Hastanesi	29	9,2
Çalışma Yılı	18,45±8,565		
Mevcut Kurumunda Çalışma Yılı	11,64±7,666		
Görev Ünvanı	Doktor	26	8,2
	Ebe-Hemşire	59	18,7
	Tekniker/Teknisyen (Sağlık Memuru, Teknisyen, Tekniker, Laborant, Tıbbi Sekreter; Röntgen Teknikeri, Diş Teknikeri)	65	20,6
	Yardımcı Sağlık Hizmetleri (Biyolog, Fizik Mühendisi, Diyetisyen, Fizyoterapist, Hasta Bakım, Psikolog, Destek Personeli, Hizmetli, Mühendis)	59	18,7
	Genel İdare (VHKİ, Memur, Sekreter, Veri Hazırlık)	70	22,2
	Diğer (İşçi, Santral, Temizlik)	37	11,7
Atamanızın yapıldığı kadroda mı çalışıyorsunuz?	Evet	288	91,1
	Hayır	28	8,9
Genel olarak bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Evet	281	88,9
	Hayır	35	11,1
Yaptığınız işle ilgili engel durumunuza yönelik araç gereç kullanıyor musunuz?	Evet	25	7,9
	Hayır	291	92,1
Kurumuz engel durumunuza yönelik gerekli araç gereci sağlıyor mu? (n=25)	Evet	13	52,0
	Hayır	12	48,0
Size göre, iş yerinizde engel durumunuza yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyacı var mı?	Evet	52	16,5
	Hayır	264	83,5
Almış olduğunuz maaştan memnun musunuz?	Evet	198	62,7
	Hayır	118	37,3
Çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyacınız var mı? (Yeme- içme, öz bakım, hareket kolaylığı gibi)	Evet	15	4,7
	Hayır	301	95,3

4.3. Katılımcı Özelliklerine İlişkin Korelasyon ve Farklılık Analiz Bulguları

Katılımcıların yaşları, çalışma süreleri ve mevcut kurumlarında çalışma süreleri ile araştırma ölçekleri arasındaki ilişkiler Tablo 20'de yer almaktadır. Bu bulgulara göre;

- ✓ Katılımcıların yaşları ve çalışma süreleri ile araştırma ölçekleri arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı ($p>0,05$),

✓ Katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma süreleri ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı ($p<0,05$) ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Tablo 20: Araştırma Ölçekleri ile Yaş, Çalışma Süresi ve Mevcut Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Korelasyon Analiz Bulguları

Araştırma Ölçekleri ve Alt Boyutları		Yaş	Çalışma Yılı	Mevcut Kurumda Çalışma Yılı
Algılanan Örgütsel Destek	r	0,065	0,064	0,077
	p	0,247	0,258	0,172
Örgütsel Bağlılık	r	0,030	0,081	0,123
	p	0,596	0,150	0,029
Örgütsel Özdeşleşme	r	0,040	0,027	0,114
	p	0,474	0,630	0,043
Yöneticiye Güven	r	0,049	0,066	0,078
	p	0,385	0,243	0,169
Örgüte Güven	r	-0,024	-0,008	0,044
	p	0,665	0,882	0,432
Örgütsel Güven	r	0,040	0,063	0,086
	p	0,476	0,262	0,128

Katılımcıların cinsiyetlerine göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Mann Whitney U testine ilişkin analiz bulguları Tablo 21’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre katılımcıların cinsiyetlerine göre araştırma ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 21: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Cinsiyet	n	Ort	SS	Sıra Ort	Z	p
Algılanan Örgütsel Destek	Erkek	155	3,51	0,855	162,38	-0,748	0,454
	Kadın	161	3,46	0,847	154,76		
Örgütsel Bağlılık	Erkek	155	3,71	0,937	163,07	-0,955	0,340
	Kadın	161	3,64	0,863	154,10		
Örgütsel Özdeşleşme	Erkek	155	3,79	0,821	165,32	-1,415	0,157
	Kadın	161	3,74	0,717	151,93		
Yöneticiye Güven	Erkek	155	3,71	0,945	163,55	-1,044	0,296
	Kadın	161	3,70	0,788	153,64		
Örgüte Güven	Erkek	155	3,65	0,946	163,02	-0,943	0,346
	Kadın	161	3,57	0,879	154,15		
Örgütsel Güven	Erkek	155	3,69	0,919	163,23	-0,961	0,337
	Kadın	161	3,66	0,793	153,95		

Katılımcıların medeni hallerine göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Mann Whitney U testine ilişkin analiz bulguları Tablo 22’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve Yöneticiye Güvende istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve Yöneticiye Güvende evlilerin ortalamasının bekarların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 22: Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Medeni Hal	n	Ort	SS	Sıra Ort	Z	p
Algılanan Örgütsel Destek	Bekar	77	3,31	0,967	145,56	-1,443	0,149
	Evli	239	3,54	0,803	162,67		
Örgütsel Bağlılık	Bekar	77	3,39	1,088	136,95	-2,605	0,009
	Evli	239	3,76	0,811	165,44		
Örgütsel Özdeşleşme	Bekar	77	3,50	0,965	135,13	-2,805	0,005
	Evli	239	3,85	0,675	166,03		
Yöneticiye Güven	Bekar	77	3,48	1,021	140,63	-2,138	0,032
	Evli	239	3,78	0,800	164,26		
Örgüte Güven	Bekar	77	3,36	1,098	143,76	-1,779	0,075
	Evli	239	3,69	0,830	163,25		
Örgütsel Güven	Bekar	77	3,44	1,027	142,06	-1,934	0,053
	Evli	239	3,75	0,781	163,80		

Katılımcıların eğitim durumlarına göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Kruskal Wallis testine ilişkin analiz bulguları Tablo 23’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre Örgüte Güvende istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bonferroni düzeltmeli çoklu karşılaştırma test bulgularına göre Örgüte Güvende ortaokul ve altı mezunu olanların ortalamasının üniversite mezunu olanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 23: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ort	SS	Sıra Ort	X ²	p	Fark
Algılanan Örgütsel Destek	Ortaokul ve Altı ¹	13	3,72	0,868	180,69	1,028	0,795	-
	Lise ²	78	3,48	0,851	158,74			
	Üniversite ³	182	3,47	0,819	155,84			
	Lisansüstü ⁴	43	3,49	0,983	162,59			
Örgütsel Bağlılık	Ortaokul ve Altı ¹	13	4,06	0,723	193,62	2,916	0,405	-
	Lise ²	78	3,66	0,870	153,11			
	Üniversite ³	182	3,64	0,928	156,88			
	Lisansüstü ⁴	43	3,72	0,876	164,50			
Örgütsel Özdeşleşme	Ortaokul ve Altı ¹	13	4,04	0,624	180,65	1,154	0,764	-
	Lise ²	78	3,76	0,810	158,34			
	Üniversite ³	182	3,76	0,753	158,50			
	Lisansüstü ⁴	43	3,70	0,810	152,08			
Yöneticiye Güven	Ortaokul ve Altı ¹	13	4,00	0,961	197,54	4,459	0,216	-
	Lise ²	78	3,73	0,792	159,54			
	Üniversite ³	182	3,66	0,882	152,60			
	Lisansüstü ⁴	43	3,76	0,914	169,78			
Örgüte Güven	Ortaokul ve Altı ¹	13	4,06	1,032	216,77	9,443	0,024	3<1
	Lise ²	78	3,67	0,822	163,06			
	Üniversite ³	182	3,54	0,909	149,62			
	Lisansüstü ⁴	43	3,66	1,018	170,22			
Örgütsel Güven	Ortaokul ve Altı ¹	13	4,02	0,982	213,62	7,508	0,057	-
	Lise ²	78	3,71	0,778	158,08			
	Üniversite ³	182	3,62	0,861	151,67			
	Lisansüstü ⁴	43	3,72	0,928	171,50			

Katılımcıların engel sebebine göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Kruskal Wallis testine ilişkin analiz bulguları Tablo 24’de yer almaktadır. Katılımcıların engel sebebine göre araştırma ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 24: Katılımcıların Engel Sebebine Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Engel Sebebi	n	Ort	SS	Sıra Ort	X ²	p
Algılanan Örgütsel Destek	Doğum Öncesi	90	3,60	0,806	169,24	5,833	0,120
	Hastalık	189	3,39	0,882	149,38		
	Kaza	35	3,69	0,686	182,04		
	Diğer	2	2,88	1,591	125,00		
Örgütsel Bağlılık	Doğum Öncesi	90	3,74	0,835	164,38	2,597	0,458
	Hastalık	189	3,63	0,956	154,37		
	Kaza	35	3,71	0,760	161,37		
	Diğer	2	4,13	0,177	234,25		
Örgütsel Özdeşleşme	Doğum Öncesi	90	3,77	0,785	161,46	4,458	0,216
	Hastalık	189	3,74	0,798	155,75		
	Kaza	35	3,83	0,564	158,84		
	Diğer	2	4,33	0,000	279,50		
Yöneticiye Güven	Doğum Öncesi	90	3,81	0,822	170,53	7,805	0,051
	Hastalık	189	3,63	0,919	150,53		
	Kaza	35	3,76	0,673	163,67		
	Diğer	2	4,25	0,000	280,00		
Örgüte Güven	Doğum Öncesi	90	3,82	0,820	180,03	10,009	0,018
	Hastalık	189	3,49	0,978	147,81		
	Kaza	35	3,78	0,568	163,87		
	Diğer	2	2,88	1,591	105,25		
Örgütsel Güven	Doğum Öncesi	90	3,81	0,805	173,07	4,247	0,236
	Hastalık	189	3,59	0,912	150,88		
	Kaza	35	3,77	0,619	160,90		
	Diğer	2	3,79	0,530	180,75		

Katılımcıların engel düzeylerine göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Kruskal Wallis testine ilişkin analiz bulguları Tablo 25’de yer almaktadır. Katılımcıların engel düzeylerine göre araştırma ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 25: Katılımcıların Engel Düzeylerine Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Engel Düzeyi	n	Ort	SS	Sıra Ort	X ²	p
Algılanan Örgütsel Destek	1. Derece Engelli (%80-%99)	41	3,58	0,857	169,78	4,095	0,129
	2. Derece Engelli (%60-%79)	66	3,65	0,778	174,62		
	3. Derece Engelli (%40-%59)	209	3,41	0,864	151,20		
Örgütsel Bağlılık	1. Derece Engelli (%80-%99)	41	3,71	0,814	160,83	0,905	0,636
	2. Derece Engelli (%60-%79)	66	3,77	0,817	166,50		
	3. Derece Engelli (%40-%59)	209	3,63	0,941	155,52		
Örgütsel Özdeşleşme	1. Derece Engelli (%80-%99)	41	3,79	0,753	167,46	0,993	0,609
	2. Derece Engelli (%60-%79)	66	3,86	0,587	163,27		
	3. Derece Engelli (%40-%59)	209	3,73	0,822	155,24		
Yöneticiye Güven	1. Derece Engelli (%80-%99)	41	3,73	0,858	165,87	2,072	0,355
	2. Derece Engelli (%60-%79)	66	3,82	0,669	169,24		
	3. Derece Engelli (%40-%59)	209	3,66	0,922	153,66		
Örgüte Güven	1. Derece Engelli (%80-%99)	41	3,63	0,989	163,78	2,489	0,288
	2. Derece Engelli (%60-%79)	66	3,76	0,728	171,33		
	3. Derece Engelli (%40-%59)	209	3,56	0,946	153,41		
Örgütsel Güven	1. Derece Engelli (%80-%99)	41	3,70	0,872	167,41	2,629	0,269
	2. Derece Engelli (%60-%79)	66	3,80	0,670	170,58		
	3. Derece Engelli (%40-%59)	209	3,63	0,903	152,94		

Katılımcıların engel türüne göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Kruskal Wallis testine ilişkin analiz bulguları Tablo 26’da yer almaktadır. Katılımcıların engel türüne göre araştırma ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 26: Katılımcıların Engel Türüne Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Engel Türü	n	Ort	SS	Sıra Ort	X ²	p
Algılanan Örgütsel Destek	Ortopedik-fiziksel	135	3,47	0,803	155,32	6,050	0,301
	Görme	31	3,88	0,599	193,79		
	İşitme	33	3,52	0,875	161,58		
	Zihinsel	12	3,19	1,202	139,58		
	Süreçten Hastalık	102	3,40	0,902	154,15		
	Diğer	3	3,29	0,753	126,83		
Örgütsel Bağlılık	Ortopedik-fiziksel	135	3,64	0,894	153,18	3,652	0,601
	Görme	31	3,89	0,677	171,73		
	İşitme	33	3,80	0,823	173,56		
	Zihinsel	12	3,31	1,497	150,21		
	Süreçten Hastalık	102	3,66	0,908	159,13		
	Diğer	3	3,42	0,520	107,33		
Örgütsel Özdeşleşme	Ortopedik-fiziksel	135	3,71	0,758	151,72	8,961	0,111
	Görme	31	4,12	0,615	197,44		
	İşitme	33	3,87	0,668	168,77		
	Zihinsel	12	3,24	1,454	142,58		
	Süreçten Hastalık	102	3,76	0,707	155,01		
	Diğer	3	3,44	0,962	130,50		
Yöneticiye Güven	Ortopedik-fiziksel	135	3,66	0,860	153,85	3,442	0,632
	Görme	31	3,93	0,810	175,35		
	İşitme	33	3,74	0,794	157,36		
	Zihinsel	12	3,22	1,524	138,63		
	Süreçten Hastalık	102	3,74	0,815	163,49		
	Diğer	3	3,67	0,473	116,00		
Örgüte Güven	Ortopedik-fiziksel	135	3,62	0,856	158,90	2,567	0,766
	Görme	31	3,75	0,926	170,63		
	İşitme	33	3,72	0,757	166,33		
	Zihinsel	12	3,10	1,546	137,58		
	Süreçten Hastalık	102	3,58	0,935	155,42		
	Diğer	3	3,50	0,661	117,17		
Örgütsel Güven	Ortopedik-fiziksel	135	3,64	0,840	156,14	3,817	0,576
	Görme	31	3,87	0,797	173,13		
	İşitme	33	3,73	0,765	156,05		
	Zihinsel	12	3,18	1,485	125,29		
	Süreçten Hastalık	102	3,69	0,828	163,09		
	Diğer	3	3,61	0,536	117,17		

Katılımcıların çalıştığı hastaneye göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Mann Whitney U testine ilişkin analiz bulguları Tablo 27’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre Örgütsel Özdeşleşmede istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Örgütsel Özdeşleşmede Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışanların ortalamasının Devlet Hastanesinde çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 27: Katılımcıların Çalıştığı Hastaneye Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Çalışılan Hastane	n	Ort	SS	Sıra Ort	Z	p
Algılanan Örgütsel Destek	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	287	3,49	0,860	159,25	-0,462	0,644
	Devlet Hastanesi	29	3,41	0,756	151,10		
Örgütsel Bağlılık	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	287	3,69	0,890	159,66	-0,780	0,436
	Devlet Hastanesi	29	3,53	0,994	146,98		
Örgütsel Özdeşleşme	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	287	3,79	0,766	161,59	-2,053	0,040
	Devlet Hastanesi	29	3,55	0,783	127,97		
Yöneticiye Güven	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	287	3,72	0,867	160,32	-1,204	0,229
	Devlet Hastanesi	29	3,53	0,866	140,53		
Örgüte Güven	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	287	3,64	0,910	160,85	-1,574	0,115
	Devlet Hastanesi	29	3,34	0,902	135,21		
Örgütsel Güven	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	287	3,69	0,856	159,94	-0,939	0,348
	Devlet Hastanesi	29	3,47	0,849	144,24		

Katılımcıların görev unvanlarına göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Kruskal Wallis testine ilişkin analiz bulguları Tablo 28’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre Örgüte Güven alt boyutunda ve Örgütsel Güvende istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bonferroni düzeltmeli çoklu karşılaştırma test bulgularına göre Örgüte Güven alt boyutunda ve Örgütsel Güvende doktorların ortalamasının ebe-hemşirelerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 28: Katılımcıların Görevlerine Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Görev	n	Ort	SS	Sıra Ort	X ²	p	Fark
Algılanan Örgütsel Destek	Doktor ¹	26	3,9471	0,63853	201,83	10,528	0,062	-
	Ebe-Hemşire ²	59	3,3432	0,81261	139,09			
	Tekniker/Teknisyen ³	65	3,4962	0,70537	157,29			
	Yardımcı Sağlık Hizmetleri ⁴	59	3,6271	0,65138	167,71			
	Genel İdare ⁵	70	3,2661	1,09881	147,97			
	Diğer ⁶	37	3,5405	0,88096	166,35			
Örgütsel Bağlılık	Doktor ¹	26	4,0000	0,55227	191,46	7,748	0,171	-
	Ebe-Hemşire ²	59	3,5254	0,89382	142,93			
	Tekniker/Teknisyen ³	65	3,7000	0,85718	163,09			
	Yardımcı Sağlık Hizmetleri ⁴	59	3,8517	0,60728	166,97			
	Genel İdare ⁵	70	3,5143	1,17329	153,59			
	Diğer ⁶	37	3,6351	0,90828	147,89			
Örgütsel Özdeşleşme	Doktor ¹	26	3,9808	0,53401	181,06	9,028	0,108	-
	Ebe-Hemşire ²	59	3,6017	0,74021	135,19			
	Tekniker/Teknisyen ³	65	3,7538	0,73072	159,91			
	Yardımcı Sağlık Hizmetleri ⁴	59	3,8898	0,62023	172,07			
	Genel İdare ⁵	70	3,7619	0,93146	163,59			
	Diğer ⁶	37	3,6847	0,87028	146,09			
Yöneticiye Güven	Doktor ¹	26	4,1202	0,45481	197,00	9,759	0,082	-
	Ebe-Hemşire ²	59	3,5339	0,88231	139,81			
	Tekniker/Teknisyen ³	65	3,6923	0,79705	156,67			
	Yardımcı Sağlık Hizmetleri ⁴	59	3,8347	0,63119	165,96			
	Genel İdare ⁵	70	3,5768	1,08750	150,89			
	Diğer ⁶	37	3,7264	0,95417	166,99			
Örgüte Güven	Doktor ¹	26	4,0769	0,54667	203,65	16,760	0,005	2<1
	Ebe-Hemşire ²	59	3,3898	0,86885	132,16			
	Tekniker/Teknisyen ³	65	3,5615	0,92283	154,04			
	Yardımcı Sağlık Hizmetleri ⁴	59	3,8093	0,69688	171,78			
	Genel İdare ⁵	70	3,4821	1,06689	149,92			
	Diğer ⁶	37	3,6351	1,01652	171,66			
Örgütsel Güven	Doktor ¹	26	4,1058	0,46461	199,92	11,232	0,047	2<1
	Ebe-Hemşire ²	59	3,4859	0,85603	138,61			
	Tekniker/Teknisyen ³	65	3,6487	0,80653	154,76			
	Yardımcı Sağlık Hizmetleri ⁴	59	3,8263	0,62251	167,93			
	Genel İdare ⁵	70	3,5452	1,05635	150,14			
	Diğer ⁶	37	3,6959	0,94714	168,45			

Katılımcıların atandığı kadroda çalışma durumuna göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapıla Mann Whitney U testine ilişkin analiz bulgular Tablo 29’da yer almaktadır. Bu bulgulara göre Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven ve Örgütsel Güvende istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Yöneticiye

Güven, Örgüte Güven ve Örgütsel Güvende atandığı kadroda çalışanların ortalamasının atandığı kadroda çalışmayanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 29: Katılımcıların Atandığı Kadroda Çalışma Durumuna Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Kadroda Çalışma	n	Ort	SS	Sıra Ort	Z	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	288	3,53	0,825	162,96	-2,808	0,005
	Hayır	28	3,00	0,960	112,66		
Örgütsel Bağlılık	Evet	288	3,71	0,874	161,95	-2,359	0,018
	Hayır	28	3,26	1,060	122,96		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	288	3,79	0,745	161,48	-2,019	0,043
	Hayır	28	3,50	0,963	127,88		
Yöneticiye Güven	Evet	288	3,73	0,864	162,32	-2,580	0,010
	Hayır	28	3,45	0,874	119,25		
Örgüte Güven	Evet	288	3,67	0,883	163,82	-3,630	<0,001
	Hayır	28	3,01	0,999	103,73		
Örgütsel Güven	Evet	288	3,71	0,851	163,70	-3,457	<0,001
	Hayır	28	3,30	0,832	105,00		

Katılımcıların mevcut işyerinde çalışmaktan memnuniyetlerine göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Mann Whitney U testine ilişkin analiz bulguları Tablo 30’da yer almaktadır. Bu bulgulara göre Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven ve Örgütsel Güvende istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven ve Örgütsel Güvende mevcut işyerinde çalışmaktan memnun olanların ortalamasının mevcut işyerinde çalışmaktan memnun olmayanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 30: Katılımcıların Memnuniyetlerine Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Memnuniyet	n	Ort	SS	Sıra Ort	Z	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	281	3,62	0,740	171,36	-7,160	<0,001
	Hayır	35	2,38	0,872	55,24		
Örgütsel Bağlılık	Evet	281	3,81	0,759	168,96	-6,313	<0,001
	Hayır	35	2,56	1,146	74,50		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	281	3,88	0,619	168,71	-6,118	<0,001
	Hayır	35	2,84	1,156	76,53		
Yöneticiye Güven	Evet	281	3,83	0,738	170,21	-6,995	<0,001
	Hayır	35	2,64	1,085	64,49		
Örgüte Güven	Evet	281	3,74	0,800	169,17	-6,429	<0,001
	Hayır	35	2,59	1,110	72,80		
Örgütsel Güven	Evet	281	3,80	0,727	170,27	-6,912	<0,001
	Hayır	35	2,63	1,079	63,99		

Katılımcıların yaptığı işle ilgili engel durumunuza yönelik araç gereç kullanma durumuna göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Mann Whitney U testine ilişkin analiz bulguları Tablo 31’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yöneticiye Güvende istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yöneticiye Güvende yaptığı işle ilgili engel durumunuza yönelik araç gereç kullanmayanların ortalamasının yaptığı işle ilgili engel durumunuza yönelik araç gereç kullananların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 31: Katılımcıların Araç Gereç Kullanımına Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Araç Gereç Kullanımı	n	Ort	SS	Sıra Ort	Z	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	25	3,26	0,868	120,28	-2,201	0,028
	Hayır	291	3,50	0,847	161,78		
Örgütsel Bağlılık	Evet	25	3,40	0,995	129,42	-1,815	0,070
	Hayır	291	3,70	0,889	161,00		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	25	3,47	0,939	123,20	-2,188	0,029
	Hayır	291	3,79	0,750	161,53		
Yöneticiye Güven	Evet	25	3,44	0,895	123,96	-2,134	0,033
	Hayır	291	3,73	0,862	161,47		
Örgüte Güven	Evet	25	3,45	1,028	140,52	-1,120	0,263
	Hayır	291	3,62	0,902	160,04		
Örgütsel Güven	Evet	25	3,44	0,903	127,60	-1,877	0,061
	Hayır	291	3,69	0,850	161,15		

Katılımcıların yaptığı işle ilgili engel durumunuza yönelik araç gereç kullanma ihtiyacı duyması durumunda kurumun gerekli araç gereci sağlamasına göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Mann Whitney U testine ilişkin analiz bulguları Tablo 32’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre araştırma ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 32: Kurumun Gerekli Araç Gereci Sağlama Durumuna Göre Farklılık Analiz Bulguları

	Araç Gecerin Sağlanma Durumu	n	Ort	SS	Sıra Ort	Z	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	13	3,43	0,883	15,38	-1,694	0,090
	Hayır	12	3,07	0,849	10,42		
Örgütsel Bağlılık	Evet	13	3,44	1,133	13,50	-0,358	0,720
	Hayır	12	3,35	0,869	12,46		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	13	3,32	1,057	12,19	-0,574	0,566
	Hayır	12	3,63	0,808	13,88		
Yöneticiye Güven	Evet	13	3,38	1,030	12,81	-0,137	0,891
	Hayır	12	3,50	0,763	13,21		
Örgüte Güven	Evet	13	3,37	1,206	12,65	-0,249	0,803
	Hayır	12	3,54	0,838	13,38		
Örgütsel Güven	Evet	13	3,37	1,044	12,54	-0,327	0,743
	Hayır	12	3,51	0,762	13,50		

Katılımcıların iş yerinde engel durumunuza yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyacına göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Mann Whitney U testine ilişkin analiz bulguları Tablo 33’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven ve Örgütsel Güvende istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven ve Örgütsel Güvende iş yerinde engel durumunuza yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyacı olmayanların ortalamasının iş yerinde engel durumunuza yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyacı olanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 33: Fiziki Düzenleme Yapılma İhtiyacına Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Düzenleme İhtiyacı	n	Ort	SS	Sıra Ort	Z	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	52	3,02	0,980	107,77	-4,424	<0,001
	Hayır	264	3,57	0,793	168,49		
Örgütsel Bağlılık	Evet	52	3,16	1,129	113,00	-4,300	<0,001
	Hayır	264	3,77	0,812	167,46		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	52	3,63	0,924	140,58	-1,682	0,093
	Hayır	264	3,79	0,735	162,03		
Yöneticiye Güven	Evet	52	3,35	1,065	120,51	-3,555	<0,001
	Hayır	264	3,77	0,807	165,98		
Örgüte Güven	Evet	52	3,22	1,139	127,13	-2,960	0,003
	Hayır	264	3,69	0,841	164,68		
Örgütsel Güven	Evet	52	3,31	1,052	119,99	-3,542	<0,001
	Hayır	264	3,74	0,795	166,09		

Katılımcıların almış olduğu maaştan memnuniyetlerine göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Mann Whitney U testine ilişkin analiz bulguları Tablo 34’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven ve Örgütsel Güvende istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven ve Örgütsel Güvende almış olduğu maaştan memnun olanların ortalamasının almış olduğu maaştan memnun olmayanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 34: Katılımcıların Maaştan Memnuniyetlerine Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Memnuniyet	N	Ort	SS	Sıra Ort	Z	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	198	3,74	0,730	187,97	-	<0,001
	Hayır	118	3,06	0,870	109,05	7,501	
Örgütsel Bağlılık	Evet	198	3,90	0,714	179,92	-	<0,001
	Hayır	118	3,29	1,039	122,56	5,908	
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	198	3,92	0,655	178,20	-	<0,001
	Hayır	118	3,50	0,871	125,44	5,398	
Yöneticiye Güven	Evet	198	3,89	0,763	179,41	-	<0,001
	Hayır	118	3,39	0,940	123,42	5,710	
Örgüte Güven	Evet	198	3,89	0,764	186,68	-	<0,001
	Hayır	118	3,15	0,954	111,21	7,760	
Örgütsel Güven	Evet	198	3,89	0,747	182,24	-	<0,001
	Hayır	118	3,31	0,904	118,66	6,374	

Katılımcıların çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyaç duyma durumuna göre araştırma ölçeklerindeki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Mann Whitney U testine ilişkin analiz bulguları Tablo 35’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre Yöneticiye Güvende istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Yöneticiye Güvende çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyaç duyanların ortalamasının çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyaç duymayanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 35: Katılımcıların Refakatçi İhtiyacına Göre Farklılık Analiz Bulguları

Değişkenler	Refakatçi İhtiyacı	n	Ort	SS	Sıra Ort	Z	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	15	3,77	0,956	184,13	-1,124	0,261
	Hayır	301	3,47	0,844	157,22		
Örgütsel Bağlılık	Evet	15	3,88	0,906	183,40	-1,184	0,237
	Hayır	301	3,66	0,899	157,26		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	15	3,90	0,709	182,43	-1,130	0,259
	Hayır	301	3,76	0,773	157,31		
Yöneticiye Güven	Evet	15	3,93	1,066	200,27	-1,966	0,049
	Hayır	301	3,69	0,857	156,42		
Örgüte Güven	Evet	15	3,92	1,105	193,10	-1,642	0,101
	Hayır	301	3,59	0,901	156,78		
Örgütsel Güven	Evet	15	3,92	1,077	197,43	-1,801	0,072
	Hayır	301	3,66	0,844	156,56		

4.4. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Analiz Bulguları

Araştırma ölçekleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için yapılmış olan korelasyon analiz bulguları Tablo 36’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre;

- ✓ Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven ve Örgütsel Güven arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ($p<0,05$),
- ✓ Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Özdeşleşme, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven ve Örgüte Güven arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ($p<0,05$),
- ✓ Örgütsel Özdeşleşme ile Yöneticiye Güven, Örgüte Güven ve Örgütsel Güven arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ($p<0,05$),
- ✓ Yöneticiye Güven ile Örgüte Güven ve Örgütsel Güven arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ($p<0,05$),
- ✓ Örgüte Güven ile Örgütsel Güven arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ($p<0,05$) belirlenmiştir.

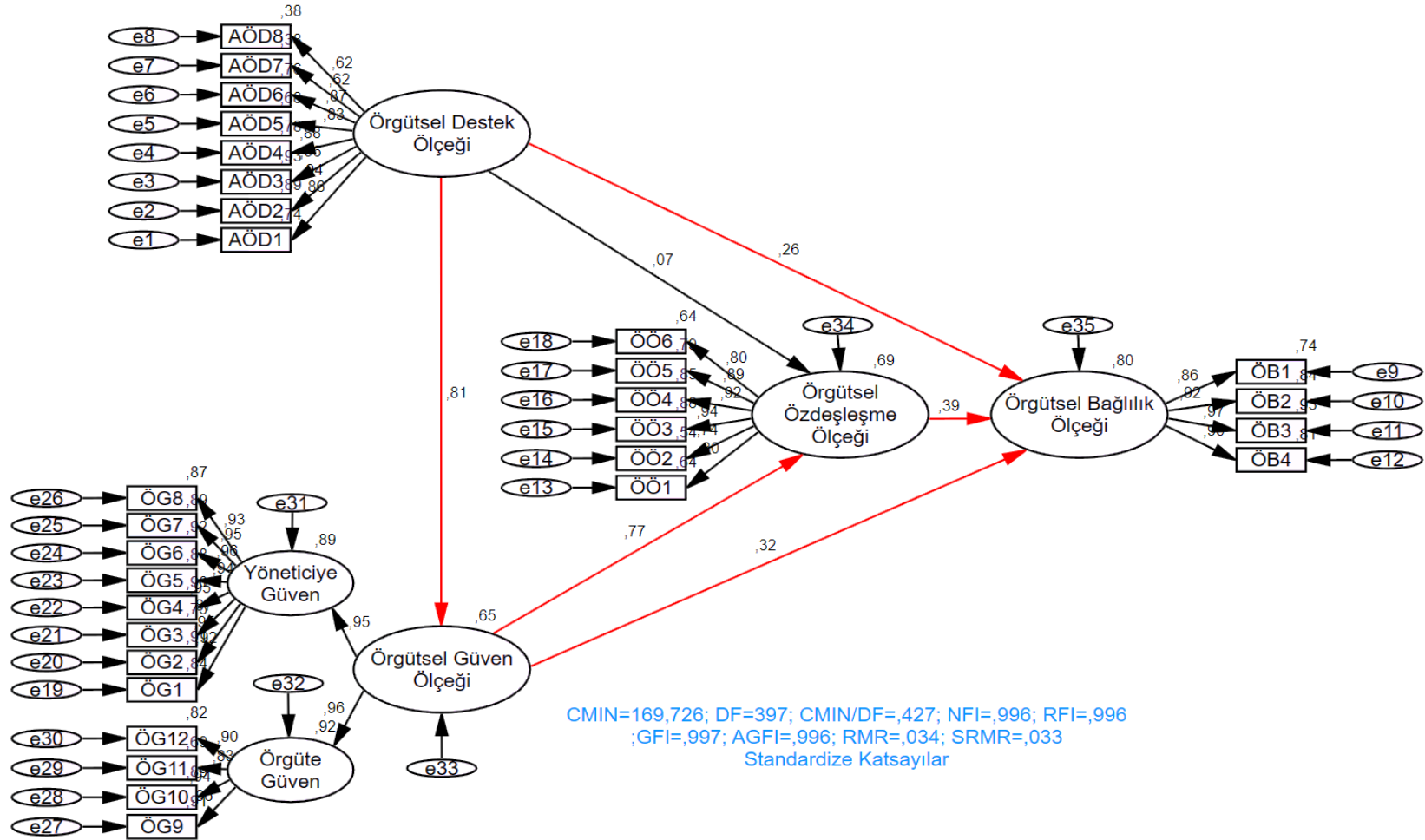
Tablo 36: Araştırma Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Analiz Bulguları

Araştırmanın Ölçekleri ve Alt Boyutları		1	2	3	4	5	6
1. Algılanan Örgütsel Destek	r	--					
	p	.					
2. Örgütsel Bağlılık	r	0,692	--				
	p	<0,001	.				
3. Örgütsel Özdeşleşme	r	0,580	0,760	--			
	p	<0,001	<0,001	.			
4. Yöneticiye Güven	r	0,685	0,752	0,656	--		
	p	<0,001	<0,001	<0,001	.		
5. Örgüte Güven	r	0,709	0,708	0,630	0,824	--	
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	.	
6. Örgütsel Güven	r	0,717	0,750	0,665	0,958	0,913	--
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	.

4.5. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analiz Bulguları

Araştırma ölçekleri arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri incelemek için gerçekleştirilen YEM analizine ilişkin model Şekil 17’de yer almaktadır. Ölçekler DFA’da doğrulanmış yapıları ile modele dahil edilmiştir. Modelde kırmızı renkli oklar anlamlı etkileri göstermektedir. Modelin uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmüştür. Modelde standardize etki katsayıları verilmiştir.

Bulgulara göre Algılanan Örgütsel Destek Örgütsel Güvendeki varyansın %65,3’ünü, Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Örgütsel Özdeşleşmedeki varyansın %69,0’unu, Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Güven ve Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Bağlılıktaki varyansın %80,2’ini açıklamaktadır.



Şekil 17:Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma ölçekleri arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkilere ilişkin analiz bulguları Tablo 37’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre;

➤ Doğrudan etkiler incelendiğinde;

✓ Örgütsel Desteğin Örgütsel Güveni ($\beta=0,808$), Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığı ($\beta=0,258$) pozitif yönlü anlamlı olarak etkilediği,

✓ Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşmeyi ($\beta=0,774$), Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığı ($\beta=0,322$) pozitif yönlü anlamlı olarak etkilediği,

✓ Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılığı ($\beta=0,389$) pozitif yönlü anlamlı olarak etkilediği,

✓ Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı ($\beta=0,069$) belirlenmiştir.

➤ Dolaylı etkiler incelendiğinde;

✓ Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü anlamlı dolaylı etkisinin olduğu ($\beta=0,626$),

✓ Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı dolaylı etkisinin olduğu ($\beta=0,530$),

✓ Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı dolaylı etkisinin olduğu ($\beta=0,301$) belirlenmiştir.

✓ Toplam etkiler incelendiğinde;

✓ Örgütsel Desteğin Örgütsel Güven ($\beta=0,808$), Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme ($\beta=0,694$), Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ($\beta=0,788$) üzerindeki toplam etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu,

✓ Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme ($\beta=0,774$), Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık ($\beta=0,623$) üzerindeki toplam etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu,

✓ Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılık ($\beta=0,389$) üzerindeki toplam etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 37: Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Bulguları

	Regresyon Katsayısı	Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı (β)	Std Hata	%95 Güven Aralığı (β)		p
				Alt	Üst	
Doğrudan Etkiler						
Örgütsel Destek → Örgütsel Güven	0,858	0,808	0,082	0,693	0,904	<0,001
Örgütsel Destek → Örgütsel Özdeşleşme	0,056	0,069	0,138	-0,309	0,344	0,725
Örgütsel Destek → Örgütsel Bağlılık	0,229	0,258	0,103	0,058	0,495	0,012
Örgütsel Güven → Örgütsel Özdeşleşme	0,597	0,774	0,146	0,499	1,140	<0,001
Örgütsel Güven → Örgütsel Bağlılık	0,269	0,322	0,132	0,055	0,659	0,016
Örgütsel Özdeşleşme → Örgütsel Bağlılık	0,421	0,389	0,122	0,154	0,569	0,002
Dolaylı Etkiler						
Örgütsel Destek → Örgütsel Özdeşleşme	0,512	0,626	0,163	0,375	1,012	<0,001
Örgütsel Destek → Örgütsel Bağlılık	0,470	0,530	0,087	0,350	0,699	<0,001
Örgütsel Güven → Örgütsel Bağlılık	0,251	0,301	0,092	0,135	0,492	0,002
Toplam Etkiler						
Örgütsel Destek → Örgütsel Güven	0,858	0,808	0,055	0,693	0,904	<0,001
Örgütsel Destek → Örgütsel Özdeşleşme	0,568	0,694	0,049	0,593	0,784	<0,001
Örgütsel Destek → Örgütsel Bağlılık	0,698	0,788	0,048	0,685	0,873	<0,001
Örgütsel Güven → Örgütsel Özdeşleşme	0,597	0,774	0,164	0,499	1,140	<0,001
Örgütsel Güven → Örgütsel Bağlılık	0,520	0,623	0,141	0,334	0,882	<0,001
Örgütsel Özdeşleşme → Örgütsel Bağlılık	0,421	0,389	0,105	0,154	0,569	0,002

5. TARTIŞMA

Tartışma bölümü, çalışma sonucunda ulaşılan bulguların literatürde ortaya konulan sonuçlar ile karşılaştırılması ve araştırma hipotezlerinin sınanmasından oluşmaktadır. Sonuçların anlaşılabilirliği açısından bu bölüm, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven değişkenlerine göre demografik özelliklere yönelik tartışmalar, bu değişkenler arasındaki korelasyon analizlerine yönelik tartışmalar, yapısal eşitlik modeli sonuçlarına yönelik tartışmalar ve araştırma hipotezlerinin sınanması başlıkları altında ele alınmıştır.

5.1. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven Değişkenlerine Göre Sosyo-Demografik Özelliklere Yönelik Tartışmalar

Engelli sağlık çalışanları ile ilgili olan bu çalışmaya katılan katılımcılarının yaşlarına göre algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) açısından anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde, farklı sonuçlara ulaşıldığı gözlenmiştir. Güzel ve Sığırcı'nın 2022 yılında yaptıkları “Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkisi: Doktor ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma” konulu çalışmalarında konulu çalışmalarında yaş değişkeni açısından algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu düzeylerine göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Güzel ve Sığırcı, 2022). Yapılan başka çalışmalarda ise; Yılmaz Saygu ve Yüceler'in 2021 yılında yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının yaş değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Yılmaz ve Yüceler, 2021). Kılıç'ın 2020 yılında yaptığı “Örgütsel Bağlılığın Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma” konulu çalışmada örgütsel bağlılıkla katılımcıların yaşları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre, 18-25 yaşları arasında olan katılımcıların örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu görülmüştür (Kılıç, 2020). Kaya'nın 2013' yılında yaptığı “Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu çalışmasında bedensel engelli bireylerin yaşları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Kaya, 2013). Envergil'in 2018'de sağlık çalışanları ile

yaptığı çalışmada, örgütsel güven ile yaş arasında anlamlı fark bulunamamıştır. 2018 yılında Polat'ın “Görme Yetersizliği Olan ve Olmayan Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet Algıları” konulu araştırmasında, algılanan örgütsel destek ile yaş arasında net bir bulguya rastlanmamıştır (Polat, 2018).

Çalışma süreleri açısından yapılan incelemede, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) açısından katılımcıların görüşlerine göre anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Fakat mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Gerek çalışma süresi gerekse mevcut kurumdaki çalışma süreleri literatür açısından incelendiğinde, Gider'in 2010 yılında beş hastanede yapmış olduğu çalışmada hastane çalışanlarının hastanedeki çalışma süresine göre örgütsel bağlılık açısından anlamlı fark bulunmuştur, ancak örgütsel güven ve iş doyumunu seviyelerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Gider, 2010). 2018 yılında Polat'ın “Görme Yetersizliği Olan ve Olmayan Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet Algıları” konulu çalışmasında algılanan örgütsel destek düzeylerinde mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık bulunmamıştır (Polat, 2018). O'Brien ve arkadaşlarının sağlık sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışma sonucunda kıdemli hemşirelerin örgütle özdeşleşme düzeylerinin yardımcı personele göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (O'Brien ve Allen, 2007). Kılıç'ın yapmış olduğu çalışmada toplam mesleki yıl (çalışma süresi) ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Kaya'nın 2013 yılında bedensel engellilerle yaptığı çalışmada çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır (Kaya, 2013). Çalışma süresi 16-20 yıl arasında olan çalışanlarda örgütsel bağlılık seviyesinin daha fazla olduğu bulunmuştur Kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılığın ve özdeşleşmenin arttığı görülmüştür (Kılıç, 2020).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre yapılan incelemede, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Engelli sağlık çalışanı, engeli birey ve sağlık çalışanı ile ilgili olan araştırmalarda; 2018 yılında Polat'ın “Görme Yetersizliği Olan ve Olmayan Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet Algıları” konulu çalışmasında

örgütsel destek düzeylerine göre cinsiyet açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin örgütsel destek seviyelerinin daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır (Polat, 2018). Güzel ve Sığircı'nın 2022 yılında yaptıkları çalışmada, cinsiyete göre iş doyumu, örgütsel özdeşleşme ve algılanan aşırı niteliklilik seviyelerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Güzel ve Sığircı, 2022). Yılmaz ve Yüceler tarafından yapılan çalışmada da cinsiyet ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Yılmaz ve Yüceler, 2021). 2015 yılında Alp'in Elbistan Devlet Hastanesindeki sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Alp, 2015). Fındık'ın 2011 yılında Konya'daki aile hekimleri ile ilgili yaptığı araştırma neticesinde erkek aile hekimlerinin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin kadın aile hekimlerine göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur (Fındık, 2011). 2020 yılında Gaziantep'te yapılan bir araştırmada örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Kılıç, 2020). Küçüközkan'ın yaptığı çalışmasında ise örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, kadınların “duygusal bağlılık” puan ortalamasının erkeklerin duygusal bağlılık puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde “yüksek” olduğu saptanmıştır. Kadınların “devam bağlılığı” puan ortalamasının, erkeklerin devam bağlılığı puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde “düşük” olduğu saptanmıştır. Kadınların “normatif bağlılık” puan ortalamasının erkeklerin duygusal bağlılık puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde “yüksek” olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, kadınların erkeklere nazaran, daha çok “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” duygusuna “daha az” devam bağlılığına sahip olduklarını göstermektedir. (Küçüközkan, 2015). Kaya'nın 2013 yılında bedensel engelliler ile yaptığı araştırmada katılımcıların cinsiyetine baktığımızda; erkeklerin kadınlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Kaya, 2013). Yıldız'ın 2021 yılında yaptığı “Örgütsel Güven ve Örgütsel Demokrasi İlişkisi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” konulu çalışmada örgütsel güven açısından cinsiyete göre farklılık bulunmamıştır (Yıldız, 2021).

Katılımcıların medeni durumlarına göre, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye güvende evlilerin ortalamasının bekârların ortalamasından

daha yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürde medeni durum ile ilgili farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Kılıç'ın 2020 yılında sağlık çalışanları ile yapmış olduğu örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini ölçtüğü çalışmada, örgütsel bağlılığın evli olanlarda bekâr olanlara göre anlamlı seviyede daha yüksek olduğu bulunmuştur (Kılıç, 2020). Literatür incelendiğinde, yapılan birçok çalışmada medeni duruma göre iş doyumu, algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeyleri açısından anlamlı farklılıkların saptanmadığı görülmüştür (Polat, 2018; Güzel ve Sığırcı, 2022; Durmuş ve Günay, 2007; Karaca, 2018; Yılmaz ve Yüceler, 2021; Kant ve Akpınar, 2017; Kaya, 2013; Envergil, 2018).

Eğitim durumu incelendiğinde, örgütsel güvenin alt boyutu olan örgüte güven açısından eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortaokul ve altı mezunu olanların ortalamasının üniversite mezunu olanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde yer alan diğer araştırmalarda ise eğitim durumu açısından farklı sonuçlara rastlanmıştır. 2010 yılında Gider'in beş hastanede yapmış olduğu araştırmada, hastane çalışanlarının eğitim durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken, örgütsel güven ve iş doyumu seviyelerinde anlamlı farklılık saptanmıştır (Gider, 2010). 2021 yılında Yılmaz ve Yüceler'in yapmış olduğu çalışmada, örgütsel özdeşleşme seviyesinin sağlık çalışanlarının eğitimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (Yılmaz ve Yüceler, 2021). 2020 yılında Kılıç'ın örgütsel bağlılık ile ilgili yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının eğitim seviyeleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Kılıç, 2020). Özkan'ın 2018'de yaptığı "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Hemşireler Açısından İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi Örneği" adlı çalışmada eğitim durumuna göre, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılıkta anlamlı farklılık bulunmamıştır (Özkan, 2018). Kaya'nın 2013'te bedensel engelliler ile ilgili yaptığı araştırmada eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Kaya, 2013).

Çalışmamızda engel sebebi, engel düzeyleri ve engel türüne göre algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Literatürde engel sebebi, engel düzeyleri ve

engel türüne ilişkin herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Engel türü içerisinde sıralanan görme engelli ve bedensel engelliler ile ilgili yapılan çalışma sonuçları diğer demografik özellikler (eğitim, medeni durum, cinsiyet, yaş gibi) içerisinde verilmiştir.

Çalışılan hastane türü göre, örgütsel özdeşleşme açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim ve araştırma hastanesinde çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ortalamasının devlet hastanesinde çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu saptanmıştır. 2018 yılında Envergil'in sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinde çalışılan hastaneye göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Envergil, 2018).

Katılımcıların görev unvanlarına göre, örgütsel güven ve onun alt boyutu olan örgüte güven açısından doktorların ortalamasının ebe-hemşirelerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer değişkenler açısından herhangi bir farklılık saptanmamıştır. Yılmaz Saygu ve Yüceler'in 2021 yılında yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının meslek grubu değişkenine bakıldığında örgütsel özdeşleşme düzeyleri açısından anlamlı fark bulunmuştur. Sağlık teknikerlerinin diğer gruplara göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür (Yılmaz ve Yüceler, 2021). 610 sağlık çalışanı ile yapılan başka bir çalışmada O'Brien ve arkadaşları, kıdemli hemşirelerin örgütle özdeşleşme seviyesinin yardımcı sağlık personeline göre daha fazla olduğu neticesine ulaşmışlardır (O'Brien ve Allen, 2007). Alp'in 2015 yılında yaptığı çalışmaya göre, özdeşleşme algılarında meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Alp, 2015). Kılıç'ın 2020 yılında yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık ile görev unvanları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Buna göre, hemşirelerin örgütsel bağlılık seviyesinin diğer sağlık meslek mensuplarına göre daha yüksektir olduğu bulunmuştur (Kılıç, 2020).

Atanılan kadroda çalışma durumlarına göre, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri (örgüte güven ve yöneticiye güven alt boyutları dahil) açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Atandığı kadroda çalışan engelli sağlık personelinin, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür.

Katılımcıların mevcut işyerinde çalışmaktan memnuniyet durumlarına göre, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri (örgüte güven ve yöneticiye güven alt boyutları dahil) açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Mevcut işyerinde çalışmaktan memnun olanların, memnun olmayanlara göre algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dahil) düzeyi ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde atanan kadroda çalışma durumları açısından herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

İşyerinde, engelli çalışanlar için kullanılacak araç ve gereçlerin uygunluğu, işaret ve levhaların düzgünlüğü, acil durumda yapılacakların belirlenmesi, iletişim için destek hizmetlerin sağlanması ve planlı eğitim faaliyetlerinin engelli çalışanların örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri üzerinde anlamlı etkiye sahiptir (Kaynak ve Uluğtekin, 2017).

İş yerinde engel durumuna yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyacına göre, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven (örgüte güven ve yöneticiye güven alt boyutları dahil) düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeyleri ortalamasının örgütsel özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Engelli çalışanlar için yapılması gereken düzenlemeler denilince akla sadece fiziksel, mekânsal düzenlemeler gelmemeli, her yerde gerçekleştirilecek değişikliğe ihtiyaç duyulmaktadır (Engür ve Chaush-Ogly, 2019). Orhan'ın 2011 yılında yaptığı "Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları" isimli çalışmada engelli çalışanlar kendileri için uygun fiziki ortamların hazırlanması durumunda daha verimli çalışacaklarını belirtmişlerdir (Orhan, 2011). Anıl'ın 2019 yılında Konya ilinde yaptığı "İşverenlerin engellilere yönelik tutumları ile engelli çalışanların çalışma alanına yönelik görüşlerinin incelenmesi" isimli çalışmada, çalışan engelli kişilerin işverenlerinden beklenti olarak engelli duyarlılığı, olumlu tutum ve fiziki düzenleme olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca bu çalışma sonucunda engelli çalışanların işte yaşadıkları zorluklar; iş becerisi, fizikî koşullar, engelli duyarlılığı, olumsuz tutum, iletişim, teknolojik cihazların eksikliği, teknolojik bilgi eksikliği olarak sıralanmıştır (Anıl, 2019).

Alınan maaştan memnuniyet durumlarına göre, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dahil) düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Maaşından memnun olanların algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dahil) düzeylerinin, memnun olmayanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyaç duyma durumuna göre, örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven düzeylerine göre çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyaç duyanların ortalamasının, refakatçi desteğine ihtiyaç duymayanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

5.2. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizine Yönelik Tartışmalar

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için yapılmış olan korelasyon analizi sonucunda;

- Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dahil) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dahil) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel güven (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dahil) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven ile örgüte güven alt boyutu arasında ve örgütsel güven genel boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel güvenin alt boyutu olan örgüte güven ile örgütsel güven genel boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Alparslan ve arkadaşlarının 2014 yılında “Algılanan Örgütsel Desteğin Yardım Etme Davranışına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasında, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır (Alparslan ve diğerleri, 2014).

Bayer ve Özkan’ın 2019’de hemşireler ile yapılan çalışmada, ise hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır (Bayer ve Özkan, 2019).

Tanner ‘in 2007 yılında “An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital (Bir akut bakım hastanesinde iş tatmini, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin analizi)” sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmasında, sağlık çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki analizinde, örgütsel güven ile iş tatmin arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Tanner Jr, 2007).

Durukan ve arkadaşlarını 2010 yılında “Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi’nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi“ yaptıkları çalışmada, çalışmaya katılan hemşirelerin örgütsel güven ve örgütsel güçlendirme - işyeri güçlendirme, psikolojik güçlendirme düzeylerinin orta seviyeden yüksek; örgütsel bağlılık düzeylerinin ise daha düşük olduğu bulunmuştur (Durukan ve diğerleri, 2010).

Halıcı, Söyük ve Gün’ün 2015 yılında Ordu’da 2 özel hastanedeki çalışan sağlık çalışanları ile yaptığı araştırmada; sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeylerini belirlemek için örgütsel güven düzeyi ile sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelemiştir. Analizler neticesinde; sağlık çalışanlarının yüksek seviyede örgütsel güven duygusu olduğu bulunmuştur. Çalıştıkları kuruma ise en az güven duydukları, yöneticiye olan güven duyguları da orta derecede olduğu ve çalışma arkadaşlarına duydukları güven duygu ise en fazla olarak bulunmuştur (Halıcı ve diğerleri, 2015).

Tekingündüz ve Tengilimoğlu’nun 2013 yılında sağlık çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven boyutlarını belirlemek ve çalışanların özelliklerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla Bingöl Devlet Hastanesinde yaptıkları çalışmaya göre, sağlık çalışanlarının iş tatmin

boyutları, örgütsel bağlılık boyutları ve örgütsel güven boyutları ortalamanın üzerinde olduğu saptanmıştır (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013).

Afşar'ın 2013 yılında İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesinde laborant, hekim, biyolog, hemşire, idari personel ve kurumda en az bir yıl ve daha fazla süredir çalışanlarla yapmış olan çalışmada, hastane çalışanlarının örgütsel sessizlik ile örgütsel güven açısından anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğunu bulunmuştur (Envergil, 2018).

Şantaş ve diğerlerinin 2016 yılında “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.” isimli araştırma Kırıkkale’de bir eğitim ve araştırma hastanesinde yapmıştır. Araştırma neticesine göre, sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme seviyelerinde iş performansının etkili olduğu aynı zamanda örgütsel sinizm seviyesinin düşürülmesiyle iş performansının ve örgütsel özdeşleşmenin görülmüştür artacağı tespit edilmiştir (Şantaş ve diğerleri, 2016)

Literatürü incelediğimizde algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dâhil) değişkenlerini kullanarak yapılan bir araştırma bulunmuştur. Altaş'ın 2021 yılında “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkiler” yaptığı çalışmasının sonuçları göre (Altaş, 2021);

- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel destek, örgütsel güven (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dâhil) arasında çok güçlü olmayan anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında güçlü olabilecek anlamlı ilişki saptanmıştır.
- Örgütsel destek ile örgütsel güven (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dâhil) ve örgütsel bağlılık ile ilişkileri orta düzeyde anlamlı olarak bulunmuştur.
- Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven ile örgüte güven arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.
- Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven ve örgütsel bağlılık arasında zayıf olabilecek anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

- Örgütsel güvenin alt boyutu olan örgüte güven ile örgütsel bağlılık arasında zayıf olabilecek anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

5.3. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçlarına Yönelik Tartışmalar

Araştırma değişkenlerine yönelik olarak yapılan yapısal eşitlik modeli sonucunda, algılanan örgütsel destek örgütsel güvendeki varyansın %65,3'ünü, algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven örgütsel özdeşleşmedeki varyansın %69,0'unu, algılanan örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılıktaki varyansın %80,2'ini açıkladığı saptanmıştır.

Araştırma değişkenleri arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkilere ilişkin analiz sonuçlarına göre;

- Doğrudan etkiler incelendiğinde;
 - ✓ Örgütsel desteğin örgütsel güveni, örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı pozitif yönlü anlamlı olarak etkilediği,
 - ✓ Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı pozitif yönlü anlamlı olarak etkilediği,
 - ✓ Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılığı pozitif yönlü anlamlı olarak etkilediği,
 - ✓ Örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı saptanmıştır.
- Dolaylı etkiler incelendiğinde;
 - ✓ Örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü anlamlı dolaylı etkisinin olduğu,
 - ✓ Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı dolaylı etkisinin olduğu,
 - ✓ Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı dolaylı etkisinin olduğu saptanmıştır.
- Toplam etkiler incelendiğinde;
 - ✓ Örgütsel desteğin örgütsel güven, örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme, örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki toplam etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu,

- ✓ Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki toplam etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu,
- ✓ Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık üzerindeki toplam etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu bulunmuştur.

Altaş'ın 2021 yılında "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkiler" yaptığı çalışmaya göre (Altaş, 2021);

Örgütsel özdeşleşme ile algıladıkları örgütsel destek arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan regresyon analizi istatistiksel açıdan anlamlı saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı açıdan etki ettiği bulunmuştur.

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel güven (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dâhil) arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan regresyon analizi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Örgütsel güven (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dâhil) örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında olan ilişkinin tespit edilmesi için regresyon analizi yapılmış ve istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Sağlık çalışanları bakımından örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşme davranışını pozitif ve anlamlı olduğu bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi tespit etmek için regresyon analizi yapılmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sağlık çalışanları bakımından algılanan örgütsel desteğin ve örgütsel bağlılık davranışları açısından pozitif ve anlamlı olarak bulunmuştur.

Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi bulmak için regresyon analizi yapılmış ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven ile pozitif ve anlamlı açıdan etkilediği bulunmuştur.

Örgütsel güvenin alt boyutu olan örgüte güven ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi belirlemek için regresyon analizi yapılmış ve istatistiksel açıdan anlamlı saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel güvenin alt boyutu olan örgüte güven açısından pozitif ve anlamlı olarak bulunmuştur.

Örgütsel bağıllık ile örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven ve örgüte güven arasındaki ilişkiyi tespit etmek için regresyon analizi yapılmış ve istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür. Sağlık çalışanlarının duydukları örgütsel güvenin (yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları dâhil) örgütsel bağıllık açısından pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.



5.4. Araştırma Hipotezlerinin Sınanması

Tablo 38: Hipotezlerin Sınanması

Sosyo-Demografik Özellikler	Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Özdeşleşme	Örgütsel Güven		
				Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven (alt boyut)	Örgüte Güven (alt boyut)
Yaş	H1a: RED	H2a: RED	H3a: RED	H4a: RED	H4a: RED	H4a: RED
Cinsiyet	H1b: RED	H2b: RED	H3b: RED	H4b: RED	H4b: RED	H4b: RED
Medeni Durum	H1c: RED	H2c: KABUL	H3c: KABUL	H4c: RED	H4c: KABUL	H4c: RED
Eğitim Durumu	H1ç: RED	H2ç: RED	H3ç: RED	H4ç: RED	H4ç: RED	H4ç: KABUL
Engel Sebebi	H1d: RED	H2d: RED	H3d: RED	H4d: RED	H4d: RED	H4d: RED
Engellilik Düzeyi	H1e: RED	H2e: RED	H3e: RED	H4e: RED	H4e: RED	H4e: RED
Engel Türüne	H1f: RED	H2f: RED	H3f: RED	H4f: RED	H4f: RED	H4f: RED
Çalıştığı Hastane Türü	H1g: RED	H2g: RED	H3g: KABUL	H4i: RED	H4g: RED	H4g: RED
Çalışma Süresi Yıl (hizmet süresi)	H1h: RED	H2h: RED	H3h: RED	H4g: RED	H4h: RED	H4h: RED
Kurumda Çalıştığı Yıl	H1i: RED	H2i: KABUL	H3i: KABUL	H4h: RED	H4i: RED	H4i: RED
Görev Unvanına (meslek)	H1j: RED	H2j: RED	H3j: RED	H4j: KABUL	H4j: RED	H4j: KABUL
Atandığı Kadroda Çalışmasına	H1k: KABUL	H2k: KABUL	H3k: KABUL	H4k: KABUL	H4k: KABUL	H4k: KABUL
Mevcut İşyerinde Çalışmaktan Memnuniyetine	H1l: KABUL	H2l: KABUL	H3l: KABUL	H4l: KABUL	H4l: KABUL	H4l: KABUL
İşle İlgili Engel Durumunuza Yönelik Araç Gereç Kullanması	H1m: KABUL	H2m: RED	H3m: KABUL	H4m: RED	H4m: KABUL	H4m: RED
Kurumun Gerekli Araç ve Gereci Sağlama Durumu	H1n: RED	H2n: RED	H3n: RED	H4n: RED	H4n: RED	H4n: RED
İş Yerinizde Engel Durumunuza Yönelik Fiziki Düzenleme Yapılma İhtiyacı	H1o: KABUL	H2o: KABUL	H3o: RED	H4o: KABUL	H4o: KABUL	H4o: KABUL
Maaştan Memnuniyet	H1p: KABUL	H2p: KABUL	H3p: KABUL	H4p: KABUL	H4p: KABUL	H4p: KABUL
Refakatçi İhtiyacı	H1r: RED	H2r: RED	H3r: RED	H4r: RED	H4r: KABUL	H4r: RED

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Dünyada ve Türkiye’de engelli bireylerin iş hayatına katılmaları büyük önem arz etmektedir. Engelli bireyler iş hayatında bazı zorluklar yaşadıklarını ifade etmektedir. Yaşadıkları bu zorluklara yöneticilerinden ve çalıştıkları kurumdan aldıkları destek ile iş yerlerine olan bağlılıkları ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada engelli sağlık çalışanlarının örgütten ve yöneticiden aldıkları destek ile engelli sağlık çalışanının çalıştıkları kuruma olan bağlılığını ortaya çıkarmak hedeflenmiştir. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için örgütten algıladıkları destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleme ve örgütsel güvene bağlı olarak değişmektedir.

Engelli sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleme ve örgütsel (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) güven kavramlarının demografik değişkenler ile olan ilişkisine bakılmıştır. Ankara ilinde yapılan bu çalışmaya 316 engelli sağlık çalışanlarını katılmıştır. Çalışmaya katılanların yaş ortalaması $43,50 \pm 7,985$, katılımcıların %50,9’u kadın, %75,6’sı evli ve %57,6’sı üniversite mezunudur. Katılımcıların engel sebebinin %59,8’ini hastalık olduğu, engel derecesine göre %66,1 oranla 3. Derece Engelli (%40-%59) ve %42,7’si ortopedik-fiziksel engellidir. Katılımcıların %90,8’si eğitim ve araştırma hastanesinde çalışmakta ve çalışma sürelerinin ortalamasının $18,45 \pm 8,565$ ’dir. Mevcut kurumlarında çalışma sürelerinin ortalamasının $11,64 \pm 7,666$ olduğu görülmüştür. %22,2’si Genel İdare (VHKİ, Memur, Sekreter, Veri Hazırlık) unvanına sahiptir. Katılımcıların %91,1’i atandıkları kadroda çalışmaktadır ve %88,9’unun işyerlerinden memnun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Engelli sağlık çalışanlarının engel durumu ile ilgili %7,9’u araç ve gereç kullandıklarını belirtmiştir. Araç ve gereç kullandığını ifade eden 25 katılımcının %52,0’sine kullandıkları araç ve gereçler kurumları tarafından temin edilmektedir. Çalıştıkları kurumda %83,5’i fiziki düzenlemeye gerek olmadığını ve %62,7’sinin maaşlarından memnun olduğunu saptanmıştır. Katılımcıların %95,3’ü çalışma saatlerinde desteğe (yeme- içme, öz bakım, hareket kolaylığı gibi) ihtiyacı olmadığını belirtmiştir.

Çalışmaya katılan engelli sağlık personelinin mevcut kurumda çalışma süresinin, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği bulunmuştur. Kişiler ne

kadar uzun süre aynı kurumda çalışanlar ise o kuruma olan bağlılıkları ve özdeşleşmesi artmaktadır. Medeni durumu incelediğimizde evli olanların bekâr olanlara göre örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye güvenlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Eğitimi düzeylerine göre ortaokul ve altı olanların örgüte güven daha yüksektir. Örgütsel özdeşleşmede eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan engelli sağlık personelinin devlet hastanesinde çalışan engelli sağlık personeline göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Doktorların örgütsel güven ve alt boyutu olan örgüte güveni ebe-hemşirelerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güvende çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyaç duymayanların, refakatçi desteğine ihtiyaç duyanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Engelli sağlık çalışanlarını algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yöneticiye güvende (örgütsel güvenin alt boyutu) yaptığı işle ilgili engel durumuna yönelik araç gereç kullanmayanların, işle ilgili engel durumuna yönelik araç gereç kullananlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel güvende (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) iş yerinde engel durumunuza yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyacı olmayanların, fiziki düzenleme yapılma ihtiyacı olanlara göre daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, yöneticiye güven, örgüte güven ve örgütsel güvende almış olduğu maaştan memnun olanların, memnun olmayanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel güvende (yöneticiye güven, örgüte güven alt boyutları dâhil) mevcut işyerinde çalışmaktan memnun olanlar, memnun olmayanlardan daha fazla olduğu ve aynı şekilde atandığı kadroda çalışanların atandığı kadroda çalışmayanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür.

6.2.Öneriler

Araştırma bulgularının değerlendirilmesi ile elde edilen sonuçlara göre aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

❖ Araştırmaya katılan engelli sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre yapılan analiz sonucunda, evli olanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve

yöneticiye güven düzeylerinin bekârlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda bekâr engelli sağlık çalışanlarının muhtemel örgütsel sorunlarına yönelik tespitler yapılmalıdır. Sonrasında örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerini artırmaya yönelik başta sosyal ve kültürel faaliyetler olmak üzere gerekli düzenlemelerin yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

❖ Engelli sağlık çalışanlarının eğitim durumlarına göre yapılan analiz sonucunda, ortaokul ve altı mezunu olanların örgütsel güven düzeylerinin üniversite mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu kapsamda, üniversite mezunu engelli sağlık çalışanlarının örgütsel ihtiyaç ve sorunlarının belirlenmesine yönelik çalışma yapılmalı ve çalışma sonuçlarına yönelik düzeltici ve önleyici faaliyetler gerçekleştirilmelidir.

❖ Yapılan çalışma ile eğitim ve araştırma hastanelerinde görevli engelli çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyinin devlet hastanelerinde çalışanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda, özellikle devlet hastaneleri yöneticileri ve insan kaynakları yönetimi birimleri tarafından engelli personelin örgütsel özdeşleşme seviyelerini artırmaya yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

❖ Katılımcıların görev unvanlarına göre yapılan analiz sonucunda, doktorların örgütsel güven düzeylerinin ebe-hemşirelerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, görev ünvanları açısından bireylerin kurumdan beklentilerinin farklılaştığı sonucunu doğurmaktadır. Bu kapsamda, engelli çalışanların görev ünvanlarına göre kurumdan beklentilerini saptamaya yönelik çalışmalar yapılmalı ve çalışma sonuçlarına yönelik düzenlemeler hayata geçirilmelidir.

❖ Katılımcıların atandıkları kadroda çalışma durumlarına göre yapılan analizlerde, atandığı kadroda çalışan engelli personelin, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Engelli personelin kurumun öncelik ve ihtiyaçlarına göre atandıkları kadrolarda çalıştırılmaları sağlanmalı, ihtiyaç halinde kurumun insan kaynakları birimi tarafından kadrolara yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

❖ Araştırma sonucunda, mevcut işyerinde çalışmaktan memnun olanların, memnun olmayanlara göre algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanların kurumda çalışmaya yönelik motivasyonlarını ve dolayısıyla memnuniyet düzeylerini artırmaya yönelik tedbirler alınmalıdır.

❖ Araştırma sonucunda, engelli çalışanların örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülen işyerinde engelli çalışanlar için kullanılacak araç ve gereçlerin uygunluğu sağlanmalı ve geliştirilmeli, işaret ve levhalar eksiksiz ve düzenli olmalı, acil durumlara yönelik uygulama prosedürleri geliştirilmeli, iletişimi artırmaya yönelik destek hizmetleri artırılmalı ve planlı eğitim faaliyetlerine ağırlık verilmelidir. Özellikle hizmet içi eğitim programlarında, engelli çalışanlara yönelik konularına yer verilmelidir.

❖ Çalışmamız sonucunda, engelli bireylere yönelik kurum içi fiziki düzenlemelerin algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda, engelli bireylerin kurum içerisinde görev ve sorumluluklarını engelsiz olarak ve rahat bir şekilde yerine getirmelerine yönelik fiziki düzenlemeler yapılmalı, böylelikle engelli bireylerin toplumsallaşmasına ya da sosyal yaşamın içerisinde rahat bir şekilde çalışmasına imkan sağlanmalıdır.

❖ Katılımcılar arasında, maaşından memnun olanların algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeylerinin maaşından memnun olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu beklenen bir durum olmakla birlikte, özellikle kamu kurumlarında görevli personelin maaşlarının hükümet tarafından belirlendiği göz önüne alındığında, hastane yönetimleri tarafından görev ve sorumluluklarını layıkıyla yerine getiren engelli çalışanlara ekonomik ödüllendirme mekanizmaları geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

❖ Çalışma sonucunda, çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyaç duyanların yöneticiye güven düzeylerinin, refakatçi desteğine ihtiyaç duymayanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kurumda, engelli bireyler tarafından yerine getirilecek görev ve sorumlulukların nitelik ve niceliğine bağlı olarak ihtiyaç duyulan durumlarda refakatçi desteğinin verilmesine yönelik tedbir alınmalıdır.

❖ Literatür incelendiğinde, sağlık sektöründe çalışan engellilere yönelik çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu kapsamda, benzer çalışmalarının Türkiye'nin diğer illerinde ve coğrafi bölgelerinde de yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

7. KAYNAKÇA

- Afşar, F., Erdoğan, H., İbrahimoglu, Ö., Şaylan, B., Köksal, Ö. (2021). COVID-19 sürecinde sağlık çalışanlarının iş stresi ve örgütsel destek algıları. *Gevher Nesibe Journal Of Medical And Health Sciences*, 6(14), 89–96.
- Afşar, L. (2013). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: Konuya ilişkin bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbulut, S., Özgül, H., Tezcan, T. (2014). *Mevzuattan uygulamaya engelli hakları izleme raporu 2013*. İstanbul: Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği, 24.
- Akgül, M. (2022). *Türkiye’de engelli istihdam politikaları ve İŞKUR’un rolü: Karaman ilinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(25), 141–171.
- Akman, A. C. (2021). *Türkiye’de engelli istihdamında işverenlerin yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri: Yalova ili örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Akputat, A. K. (2019). İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 77(2), 523–553.
- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde örgütsel güven anlayışının algılanması ve demografik değişkenler açısından analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akyıldız, N. A. (2017). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Engelli Politikaları*. Ankara: Grafiker Yayıncılık.
- Aldrich, H. E., ve Pfeffer, J. (1976). Environments of organizations. *Annual review of sociology*, 2(1), 79–105.
- Alıcı, İ. (2020). *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizmin Örgütsel Performansa Olan Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Alkan Meşhur, F. (2006). *Engellilerin bir istihdam seçeneği olarak tele çalışma modellenmesi ve modelin kent planlama açısından irdelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Allen, D. G., Shore, L. M., Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99–118.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1–18.
- Alp, A. G. (2015). *Sağlık çalışanlarında örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel çatışma iletişimi algıları arasındaki farklılıklar:(Bir alan araştırması)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alparslan, A. M., Can, A., ve Oktar, A. G. Ö. F. (2014). Algılanan örgütsel desteğin yardım etme davranışına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(2), 113-128.
- Altan, Ö. Z. (1975). Sakatlar ve Türkiye'de çalışma sorunları. *Anadolu Üniversitesi Eskişehir*.
- Altan, Ö. Z. (2004). Sosyal politika (Sayı 790). *Anadolu Üniversitesi, Eskişehir*.
- Altaş, S. S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme araştırmaları dergisi*, 13(1), 875-891.
- Anıl, A. (2019). *İşverenlerin engellilere yönelik tutumları ile engelli çalışanların çalışma alanına yönelik görüşlerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arıkan, S. (2010). Özel Sektörde Engelli İstihdamı (93–100), *İstanbul Medeniyet Üniversitesi, İstanbul*.
- Aselage, J., Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 491–509.
- Ashforth, B. (2000). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Routledge.
- Ashforth, B. E., ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20–39.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1–13.

- Atalay, İ. (2010). *Mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kamu sektöründen bir örnek* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydemir, E. (2012). *İnsan kaynakları yönetimine özürlü dostu bakış açıları: Küçükçekmece Belediyesi örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aydın, Ö. (2018). *Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: Atatürk Havalimanı temsil-gözetim ve yönetim hizmetleri şirketlerine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balcı, A. (2002). *Etkili Okul Geliştirme* (27). Pegem A Yayıncılık. Ankara.
- Balcı, A. (2014). *Çalışanlarda stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri ve sağlık sektörü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baran, B. E., Shanock, L. R., Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of business and psychology*, 27, 123–147.
- Baran, H. S. (2009). *Büro hizmetlerinde çalışan engellilerin iş tatmin düzeylerinin incelenmesi: Kültür ve Turizm Bakanlığı Ankara örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Barber, B. (1983). *The logic and limits of trust*.
- Barker, J. R., ve K. Tompkins, P. (1994). Identification in the self-managing organization characteristics of target and tenure. *Human Communication Research*, 21(2), 223–240.
- Başkanlığı, B. Ö. İ. (2005). *Yerel yönetimler ve özürlüler komisyon raporları ve genel kurul görüşmeleri: II. Özürlüler şurası*. Ankara.
- Bayer, E., ve Özkan, Ş. (2019). Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(68), 1385-1398.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125–139.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş amos uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Baysal, U. (2010). *İşverenin eşit davranma borcu ve iş sözleşmesinin feshinde uygulanması*. Legal İHSGHD, S, 25, 59–99.
- Bergami, M., ve Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British journal of social psychology*, 39(4), 555–577.
- Berkün, S. (2012). *Özürlülerin istihdamında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma): Bursa ili belediyelerinden örnekler* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Bursa.
- Bhattacharya, C. B., Rao, H., ve Glynn, M. A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. *Journal of marketing*, 59(4), 46–57.
- Bolat, E. Y. (2018). Süreğen hastalığı olan çocuklar ve hastane okulları. *Milli Eğitim Dergisi*, 47(218), 163–186.
- Bottomore, T. (2001). *Marksist Düşünce Sözlüğü*. (M.Tunçay, çev). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2020). *COVID-19 pandemi döneminde home-office uygulamasına ilişkin Türk ve Alman Hukuku'nda mukayeseli bir değerlendirme. Koronavirüs döneminde güncel hukuki meseleler sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020*. (s:154–155). İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time, *Personality and social psychology bulletin*, 17(5), 475-485.
- Brewer, M. B., ve Gardner, W. (1996). Who is this" We"? Levels of collective identity and self representations. *Journal of personality and social psychology*, 71(1), 83.
- Brown, R. J., ve Ross, G. F. (1981). The battle for acceptance-an investigation into the dynamics of inter-group behavior. *Bulletin of the british psychological society*, 34(Jul), 280-281.
- Bryant, C., ve Jary, D. (2014). *Giddens' theory of structuration: A critical appreciation*. Routledge.
- Budak, M. M. (2022). *Pozitif ayrımcılık ilkesi ışığında engelli istihdamı ve engellilerin hakları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.

- Bulduk, R. O. (2014). *Ortaokul 6., 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin engellilere yönelik tutumlarının incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Bullis, C. A., ve DiSanza, J. R. (1995). “Everybody loves Smokey the Bear”: Employee responses to newsletter identification inducements at the US Forest Service. Speech Communication Association Convention, San Antonio, TX.
- Burke, K., ve Thayer, L. (1973). *Communication: Ethical and moral issues*.
- Butler Jr, J. K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. *Journal of management*, 17(3), 643-663.
- Büyüksan, Y. F. (2009). *Görme Engellilere Yönelik Konuşan Kitaplık Hizmetinin Geliştirilmesi “Milli Kütüphane Örneği* (Uzmanlık Tezi). Ankara.
- Cadman, D., Boyle, M., Szatmari, P. ve Offord, D. R. (1987). Chronic illness, disability, and mental and social well-being: findings of the Ontario Child Health Study, *Pediatrics*.79(5), 805–813.
- Can, H., Azizoğlu, Ö. A., ve Aydın, E. M. (2011). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal kitabevi.
- Caner, S. M. (2019). *Dindar bireylerin engellilere karşı tutum ve davranışları üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Bursa.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chen, S.-Y., Wu, W.-C., Chang, C.-S., Lin, C.-T., Kung, J.-Y., Weng, H.-C., Lin, Y.-T., ve Lee, S.-I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC health services research*, 15(1), 1–17.
- Cheney, G. (1983). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly journal of speech*, 69(2), 143-158.
- Chi, N.-W., Huang, Y.-M., ve Lin, S.-C. (2009). A double-edged sword? Exploring the curvilinear relationship between organizational tenure diversity and team innovation: The moderating role of team-oriented HR practices. *Group ve Organization Management*, 34(6), 698–726.
- Cialdini, R. B., Borden, R. J., Thorne, A., Walker, M. R., Freeman, S., ve Sloan, L. R. (1976). Basking in reflected glory: Three (football) field studies. *Journal of personality and social psychology*, 34(3), 366.

- Cinisli, N. A. (2012). *Ulusal basında özürlülük imajının sosyal model açısından değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi: Eskişehir.
- Cook, J., ve Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology*, 53(1), 39-52.
- Costa, A. C. (2003). *Understanding the nature and the antecedents of trust within work teams*. E. Elgar The trust process in organizations: Empirical studies of the determinants and the process of trust development, (s:105–124). USA: British Library.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 10-48.
- Cummings, L. L., ve Bromiley, P. (1996). The organizational trust inventory (OTI). *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 302(330).
- Cumurcu, B. E., Karlıdağ, R., ve Almış, B. H. (2012). Fiziksel engellilerde cinsellik. *Psikiyatride güncel yaklaşımlar*, 4(1), 84–98.
- Cüce, H. (2012). *Örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde yöneticilere duyulan güvenin aracı etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Çağlar, S. (2009). *Uluslararası hukuk ve Türk hukuk sisteminde engellilerin eğitim hakkı ve devlet yükümlülükleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çağlayan, N. (2014). Zihinsel engelli bireylerin eğitiminde görsel sanatlar dersinin yeri ve önemi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 91–101.
- Çakmak, N. M. (2006). *Türk Kamu Hukuku açısından engellilerin hukuki statüsü* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çarhoğlu, E. (2011). *Bir esnek çalışma biçimi olarak evde çalışma ve evde çalışan işçilerin korunması sorunu*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara, 1–43.
- Çarkçı, Ş. (2011). *Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamı* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çavuş, Ö. H., Tekin, A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145–165.

- Çelik, A., Şimşek, M. Ş. (2013). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Eğitim Yayınevi.
- Çitil, M., Üçüncü, M. K. (2018). Türkiye’de Engelli Hakları ve Engelliler Hukuku’nun Durumu. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 35, 233–278.
- Çubuk, H. (2017). *Türkiye’deki mevzuat açısından engelli hakları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Dalbay, S. R. (2009). *Özürlü yakınlarının özürllülere yönelik sosyal politikalara ilişkin bilgi, beklenti ve memnuniyet dereceleri (Isparta örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler: Isparta.
- Davis, L. J. (2002). *Bending over backwards: Essays on disability and the body* (C. 6). NYU Press.
- De Dreu, C. K. W., ve West, M. A. (2001). Minority dissent and team innovation: The importance of participation in decision making. *Journal of applied Psychology*, 86(6), 1191.
- Deci, E. L., Connell, J. P., ve Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of applied psychology*, 74(4), 580.
- Demirbilek, M. (2005). Zihinsel engelli bireylerde ebeveynlik becerileri. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 2, 35-48.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Deutsch, M. (1973). The resolution of conflict: Constructive and destructive processes *American Behavioral Scientist*, 17(2), 248.
- Devlet İstatistik Enstitüsü, (2002). *Türkiye Özürlüler Araştırması*. Özürlüler İdaresi Başkanlığı: Ankara
- Driscoll, J. W. (1978). Trust and participation in organizational decision making as predictors of satisfaction. *Academy of management journal*, 21(1), 44-56.
- Dukerich, J. M., Elsbach, K. D., ve Glynn, M. A. (1998). *Identification with organizations* (209). In D. A. Buchanan, D. C. Denyer, ve A. Neergaard (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations*. 209-215.
- Durmuş, S., ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.

- Durmuş, V., Şahin, B. (2015). Hastanelerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *TAF Koriyucu Hekimlik Bülteni*, 14(6), 438-447.
- Durukan, U. A. G. S., Akyürek, U. A. G. Ç., ve Coşkun, A. G. E. (2010). Hacettepe üniversitesi erişkin hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239-263.
- Dünya Engelliler Tanımı. Erişim Tarihi: 09.11.2023
<https://www.engellilerkonfederasyonu.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/D%C3%BCnya-Engellilik-Raporu-2011.pdf>
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International journal of management reviews*, 7(4), 207-230.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Elsbach, K. D. (1999). *An expanded model of organizational identification*. 163–200.
- Elsbach, K. D., ve Bhattacharya, C. B. (2001). Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the National Rifle Association *Organization Science*, 12(4), 393-413.
- Emekli, A. K., Akadoğan, A. A. (2023). Çalışanlara şiddetin örgütsel sinizm üzerine etkisi ve algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü: sağlık sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(4), 993–1008.
- Emre, R. (2018). *Araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Engelliler Hakkında Kanun. Erişim Tarihi: 18.11.2023
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf>
- Engür, M., ve Chaush-Ogly, K. (2019). Türkiye iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında ergonominin yeri üzerine bir çalışma. *Ergonomi*, 2(2), 69-77.
- Enstitüsü, D. İ. (2004). *Türkiye Engelliler Araştırması 2002*, Devlet İstatistik Enstitüsü. Ankara.

- Envergil, D. (2018). *Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Erdil, M. (2010). *Türkiye ve Polonya'daki engelli ailelerin sosyal sorunlarının sosyolojik olarak karşılaştırılması "Fenilketonüri Örneğinde"* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sivas.
- Eripek, S. (1986). Engelli çocukların normal sınıflara yerleştirilmesi-kaynaştırma. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 40–45.
- Erten, Ş., Aktel, M. (2016). Ulusal program ve düzenli ilerleme raporları çerçevesinde Türkiye'nin engelli politikalar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1275–1297.
- Ertürk, A., Demircan Çakar, N., ve Ceylan, A. (2005). The Effects of Organizational Communication and Commitment on Organizational Identification: A Sectoral Comparison. *Bogazici Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies*, 19(1–2), 81-98.
- Eyrenci, Ö. (1991). Tele-Çalışma ve İş Hukuku. *İş Hukuku Dergisi*, 1(2), 19-209.
- Farris, G. F., Senner, E. E., ve Butterfield, D. A. (1973). *Trust, culture, and organizational behavior*. *Industrial relations*, 12(2), 124-137.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Folger, R., ve Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management journal*, 32(1), 115–130.
- Gabarro, J. J. (1978). The development of trust, influence and expectations. In L. A. Samovar & R. E. Porter (Eds.), *Interpersonal behavior: Communication and understanding in relationships*. Kendall/Hunt, 290–303.
- Galford, R., ve Drapeau, A. S. (2003). The enemies of trust. *Harvard Business Review*, 81(2), 88–95.
- Genç, Y. (2016). Engellilerin sosyal sorunları ve beklentileri (67). *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 35/2.
- George, E., ve Chattopadhyay, P. (2005). One foot in each camp: The dual identification of contract workers. *Administrative Science Quarterly*, 50(1), 68–99.

- Giddens, A. (1984). The constitution of society: Outline of a theory of structuration. *University of California Press*. (Berkeley, CA).
- Gider, Ö. (2010). Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *Yönetim-İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 21, 65.
- Giffin, K. (1967). Interpersonal trust in small-group communication. *Quarterly Journal of Speech*, 53(3), 224-234.
- Giresunlu, G., Akıncı, V. (2011). *Engellinin el kitabı* (s:74-76). İstanbul: Destek Yayınevi.
- Glavas, A., ve Godwin, L. N. (2013). Is the perception of ‘goodness’ good enough? Exploring the relationship between perceived corporate social responsibility and employee organizational identification. *Journal of business ethics*, 114, 15-27.
- Goffman, E. (2016). The presentation of self in everyday life. İçinde Social Theory Re-Wired. *Routledge*. 482-493.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*. 161-178.
- Görmez, A. (2019). Erişkin Zihinsel Yetersizliği ve Psikiyatri: Türkiye ve Dünyada Güncel Durum. *İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Tıp Dergisi*, 11, 24-33.
- Graen, G. B., ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247.
- Granovetter, M. S. (1973). Extend access to American Journal of Sociology. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative science quarterly*. 488-503.
- Güçlü, N., Recepoğlu, E., Kılınç, A. Ç. (2014). İlköğretim okullarının örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29-1), 140-156.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Gül, İ. I. (2008). Bir hak mücadelesi alanı olarak engellilik ve engellilerin haklarına ilişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi. *Öz-Veri Dergisi*, 5(2), 1233-1249.

- Günay, A. (2018). *Türk hukukunda ve karşılaştırmalı hukukta evde çalışma*. Ankara: Legal Yayınları.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Güney, S., Akalın, Ç., İlsev, A. (2007). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gürler, S. (2016). *Engelli kadınların insan hakları*. Ankara: Astana Yayınevi.
- Güven, Y. (2003). *Farklı Gelişen Çocuklar: Özel Eğitime Giriş* (45-53). Ankara: Epsilon Yayınları.
- Güzel, Ş., Sığırcı, H. (2022). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş doyumu ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi: Doktor ve Hemşireler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 756-775.
- Halıcı, M., Söyük, S., ve İbrahim, G. Ü. N. (2015). Sağlık çalışanlarında örgütsel güven. *Journal of Management and Economics Research*, 13(3), 180-198.
- Hall, D. T., Schneider, B., ve Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative science quarterly*. 176-190.
- Hart, K. M., Capps, H. R., Cangemi, J. P., ve Caillouet, L. M. (1986). Exploring organizational trust and its multiple dimensions: A case study of General Motors. *Organization Development Journal*.
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., Worley, J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 631-642.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences*. Beverly Hills, Calif. sage.
- Horwitz, S. K., ve Horwitz, I. B. (2007). The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography. *Journal of management*, 33(6), 987-1015.
- Humphrey, A. (2012). Transformational leadership and organizational citizenship behaviors: The role of organizational identification. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(4), 247-268.
- Immordino, K. M. (2017). *Organizational assessment and improvement in the public sector*. Routledge.

- İlhan, E. L., Esentürk, O. K. (2015). Zihinsel engelli bireylerde sporun etkilerine yönelik farkındalık ölçeği (ZEBSEYFÖ) geliştirme çalışması. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 19-36.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık* (s. 37-77). Konya: Çizgi Kitabevi.
- İnciroğlu, L. (2011). *Çalışma hayatında esnek çalışma uygulamaları* (s.27-47). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- İsbir, E. G. (2018). Engellilerin anayasal haklarını kullanmalarını zorlaştıran sebepler. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-30.
- Jackson, S. E., Joshi, A., ve Erhardt, N. L. (2003). *Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications. Journal of management*, 29(6), 801-830.
- Jehn, K. A., Northcraft, G. B., ve Neale, M. A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict and performance in Workgroups. *Administrative science quarterly*, 44(4), 741-763.
- Jenkins, R. (1991). Disability and social stratification. *British Journal of Sociology*. 557-580.
- Jones, C., ve Volpe, E. H. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of organizational behavior*, 32(3), 413-434.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Antalya.
- Kant, E., ve Akpınar, R. B. (2017). Hemşirelerin iletişim doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Atatürk İletişim Dergisi*, (14), 203-216.
- Kanun, E. H. (y.y.-a). 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun; 2005.
- Kanun, E. H. (y.y.-b). 7.7. 2005 tarihli, 25868 sayılı Resmi Gazete. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5,5378>.
- Karaaslan, L. (2020). Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler için Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 46-58.

- Karaca, B. (2018). *Sağlık personelinin sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu hastanesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Tunceli.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karalar, S. (2015). *Ödül yönetiminin örgütsel özdeşleşme ile işgücü atikliği üzerine etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Edirne.
- Katz, D., Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi* (H. Can ve Y. Bayar, Çev.). İstanbul: Nadir Yayıncılık.
- Kaya, A., Balay, R., ve Tınaz, S. (2014). Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetmelik Etkililik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 15(2).
- Kaya, E. (2013). *Çalışan bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya.
- Kaya, U. (2015). Zihinsel yetersizlikten etkilenmiş çocukların tanılanmasında tanı ölçütlerinin tarihsel gelişim ve değişimi. (1907 yılı tanı ölçütleri ile 2013 yılı DSM-5 tanı ölçütlerinin karşılaştırılması. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 2, 175.
- Kayalı Kalmaz, G. (2016). *Sağlık Kurumlarında Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi Üzerine Bir Çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Kaynak, K. Ö., ve Uluğtekin, N. M. (2017). Çalışma ortamındaki fiziksel faktörlerin ergonomik analizi: dokuz eylül üniversitesi hastanesi örneği. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 6, 319-325.
- Kerse, G., ve Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Kılıç, B. (2020). Örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi: sağlık çalışanlarında bir araştırma. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 8(1), 83-100.

- Kırlioğlu, M. (2019). Ön Yargılar ve Sosyal Hizmet: Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerinin Kadına Karşı Ön Yargıları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 25–41.
- Kıroğlu, F. (2020). COVID-19 pandemi ortamında çalışma koşulları ve genel sorunlar. *Meyad Akademi Dergisi*, 1(1), 79-90.
- Knight, C., ve Haslam, S. A. (2010). Your place or mine? Organizational identification and comfort as mediators of relationships between the managerial control of workspace and employees' satisfaction and well-being. *British Journal of Management*, 21(3), 717–735.
- Koçak, D., Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683–704.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği* (13. baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 468.
- Kolat, S. (2007). Avrupa Birliği'nde özürllülere yönelik ayrımcılıkla mücadele. *Öz-Veri Dergisi*, 4(2), 2–9.
- Konovsky, M. A., ve Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of applied psychology*, 76(5), 698.
- Köksal, A. (2010). Türkiye'de engelli istihdamı ve bir araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, S., ve Gönüllüoğlu, S. (2010). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 27, 85.
- Kreiner, G. E., ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 1–27.
- Kumtepe, H. (2001). *Ankara ilinde yaşayanların engellilere yönelik tutumları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854–1884.
- Kuzgun, İ. K. (2007). Türkiye'de firma açısından esnekliğe dayalı istihdam stratejisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(8), 841–861.

- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Lämsä, A.-M. (2006). Development of organizational trust among employees from a contextual perspective. *Business Ethics: A European Review*, 15, 130–141.
- Larzelere, R. E., ve Huston, T. L. (1980). The dyadic trust scale: Toward understanding interpersonal trust in close relationships. *Journal of Marriage and the Family*, 595–604.
- Lee, H. (2004). The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 623–639.
- Lee, S.-H. (2008). A theoretical framework on the role of HRM practices in family business succession. *Theoretical developments and future research in family business*, 261.
- Li, J., Xin, K., Pillutla, M. (2002). Multi-cultural leadership teams and organizational identification in international joint ventures. *International Journal of Human Resource Management*, 13(2), 320–337.
- Liman, T. (2011). *Kronik hastalığı olan ergenlerin hastalığı algılamaları ile anksiyete ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Liu, W. (2004). Perceived organizational support: Linking human resource management practices with important work outcomes. *University of Maryland*.
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103–123.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., ve Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709–734.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal*, 38(1), 24–59.
- McFall, L. (1987). *Integrity. Ethics*, 98(1), 5–20.
- McGregor, D. M. (1967). *The professional manager*.
- MEB. (2007). *MEGEP (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi) Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Görmeye Engelliler*. Ankara: MEB Yayınları, 7-8.

- Metin, A., Günenç, A., Eğin, R. (2021). *Engelli hakları rehberi*.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1984). Testing the" side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372–378.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Milletler, B. (2009). *Engelli Haklarına Dair Sözleşme*.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), (2009). *MEGEP (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi) Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Dil ve Konuşma Güçlüğü*. Ankara: MEB Yayınları.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), (2014). *Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, İşitme Engelliler*. Ankara: MEB Eğitim Modülü,8.
- Millî Eğitim Bakanlığı, (2010). *MEB Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği. Resmi gazete. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/297> Erişim Tarihi: 11.11.2023*
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis. Trust in organizations. *Frontiers of theory and research*, 3(5), 261–287.
- Mishra, J., ve Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public personnel management*, 19(4), 443–486.
- Mishra, J., ve Morrissey, M. A. (2000). Trust in employee/employer relationships: A survey of west Michigan managers. *Seidman Business Review*, 6(1), 9.
- Moorman, C., Zaltman, G., ve Deshpande, R. (1992). Relationships between providers and users of market research: The dynamics of trust within and between organizations. *Journal of marketing research*, 29(3), 314–328.
- Morris, J. H., ve Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of management Journal*, 24(3), 512–526.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational behavior and human performance*, 12(2), 231–248.
- Murat, S. (2009). Genel Olarak Özürlülere Yönelik Çalışmalar ve İsmek Örneği. *Journal of Social Policy Conferences*, 56.

- Nar, S., Cavkaytar, A. (2019). Orta ve ağır düzeyde zihin yetersizliği olan bireyler ve eğitime erişimleri. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 9(2), 929–953.
- Nayır, F. (2013). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form geçerlik güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(28), 90.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2 ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Reilly III, C. A., ve Roberts, K. H. (1974). Information filtration in organizations: Three experiments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 11(2), 253–265.
- Oakes, P., ve Turner, J. C. (1986). Distinctiveness and the salience of social category memberships: Is there an automatic perceptual bias towards novelty? *European journal of social psychology*, 16(4), 325–344.
- O'Brien, K. E., & Allen, T. D. (2007). The relative importance of correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior using multiple sources of data. *Human performance*, 21(1), 62-88.
- Olkkonen, M.-E., Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational behavior and human decision processes*, 100(2), 202–215.
- Orhan, S. (2011). *Türkiye’de özürlü dostu istihdam politikaları (durum analizi ve öneriler)* (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ölmezoğlu, N. İ. (2015). *Çalışma yaşamında engelliler: Gümüşhane ili engelli istihdamına ilişkin emek arz yönlü bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öz, C. S., Orhan, S. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36–48.
- Öz, C. S., Orhan, S. (2013). Engelli istihdam yöntemleri üzerine. *İstihdamda 3İ Dergisi*, 9, 52-61.
- Özbayram, E. (2014). *Türk çalışma hayatında korumalı işyerleri ve engelli istihdamı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdaşlı, K., ve Yücel, S. (2010). Yöneticiye bağlılıkta yöneticiye güvenin etkisi: yapısal eşitlik modeli ile bir analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 67–83.

- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 237–250.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113–130.
- Özgöbek, H. R. (2007). Türkiye'nin Engelliler Politikası Analizi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özgökçeler, S., Alper, Y. (2010). Özürlüler kanunu'nun sosyal model açısından değerlendirilmesi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 33–54.
- Özkan, Ş. B. (2018). *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Hemşireler Açısından İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi Örneği Isparta*: (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Öztürk, M. (2012). *Türkiye'de engelli gerçeği raporu*. Canda Özür Olmaz Derneği, 19–26.
- Pamuk, S. P. (2002). Çalışma yaşamındaki engellilerin iş doyumu ve bir uygulama (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Parlamentosu, A. (2000). *Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı*.
- Perry, R. W., ve Mankin, L. D. (2007). Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction. *Public personnel management*, 36(2), 165–179.
- Polat, E. K. (2020). Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik nitel bir araştırma: Çanakkale örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 869-897.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması* (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Polat, M., Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145–172.
- Polat, Ş. (2018). Görme yetersizliği olan ve olmayan öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(3), 511-530.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603–609.
- Poyraz, E., Eyidiker, U. (2019). *Engelli Bireylerin Kamuda İstihdamının Hukuksal İncelemesi*. 163.
- Pratt, M. G. (1998). Central questions in organizational identification. *Identity in organizations*, 24(3), 171–207.
- Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative science quarterly*, 45(3), 456–493.
- Pratt, M. G., ve Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25(1), 18–42.
- Qureshi, J. A., Zeb, A. S. F., Saifullah, K. (2011). The effect of self-esteem and organizational identification on organizational citizenship behavior: A case of Pakistani public sector university. *African journal of business management*, 5(9), 3448.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465–476.
- Resmî Gazete, (1982). Sayısı Tarihi Sayısı. 17842.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825.
- Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698-700-702–711.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 66(2), 358–384.
- Ring, P. S., ve Van de Ven, A. H. (1992). Structuring cooperative relationships between organizations. *Strategic management journal*, 13(7), 483–498.
- Roberts, K. H., ve O'Reilly, C. A. (1974). Measuring organizational communication. *Journal of applied psychology*, 59(3), 321.
- Robinson, S. L., ve Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of organizational behavior*, 15(3), 245–259.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 217–233.

- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., ve Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review*, 23(3), 393–404.
- Sakatlık Kelimesi Tanımı. Erişim Tarihi: 09.11.2023. <https://sozluk.gov.tr/>.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy! *Organizational Dynamics*, 6(1), 62–80.
- Samat, L. (2020). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Sapientza, H. J., ve Korsgaard, M. A. (1996). Managing investor relations: The impact of procedural justice in establishing and sustaining investor support. *Academy of management Journal*, 39(3), 544–574.
- Sarp Türköz, F. (2014). *İşitme engelli bireylerde görsel algı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Scandura, T. A., Graen, G. B., Novak, M. A. (1986). When managers decide not to decide autocratically: An investigation of leader–member exchange and decision influence. *Journal of applied psychology*, 71(4), 579.
- Schaubroeck, J. M., Peng, A. C., Hannah, S. T. (2013). Developing trust with peers and leaders: Impacts on organizational identification and performance during entry. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1148–1168.
- Scott, C. R. (1997). Identification with multiple targets in a geographically dispersed organization. *Management communication quarterly*, 10(4), 491–522.
- Scott, C. R., Corman, S. R., ve Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298–336.
- Shapiro, D. L., Sheppard, B. H., ve Cheraskin, L. (1992). *Business on a handshake*. *Negot. J.*, 8, 365.
- Sheafor, B. W., Horejsi, C. J. (2014). *Sosyal Hizmet Uygulaması Temel Teknikler ve İlkeler*. (D. B. Çiftçi Çev.) Ankara: Nika Yayınevi.
- Sherif, M., ve Sherif, C. W. (1969). Ingroup and intergroup relations: Experimental analysis. *Social psychology*, 221–266.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., ve Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.

- Shore, L. M., Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 76(5), 637.
- Sıgır, Ü., Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130–154.
- Sitkin, S. B., ve Pablo, A. L. (1992). Reconceptualizing the determinants of risk behavior. *Academy of management review*, 17(1), 9–38.
- Sökmen, A., ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606–620.
- Süzek, S. (2008). İşverenin Eşit Davranma Borcu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 12, 24–38.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., ve Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgemci, T., ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaştırma yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15. 569-587.
- T C Resmî Gazete. (2003). *İş Kanunu*. (25134). Ankara, 12(17), 2017.
- T C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023). *Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni.
- T. C Aile Bakanlığı-TÜİK, S. P. (2010). *Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması*, 2010. TÜİK;(2010) Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, 2010; 38-45. file:///C:/Users/totm/Desktop/-5262154090452809666. pdf adresinden 04.07. 2016 tarihinde indirilmiştir.
- T. C Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2021)., *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni*, 2020. Erişim Tarihi, 22.12.2023.
- T.C Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA), (2009). *Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor?* T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları, Ankara, 28.
- Tajfel, H. E. (1978). Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. *Academic Press*.

- Tan, H. H., ve Tan, C. S. F. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(2), 241.
- Tanay, G. (2012). *Ayrımcılık suçu*. 238–239
- Tangi, M. E. (2019). *Hemşirelerin örgütsel güven düzeyinin örgütsel çekicilik ve algılanan örgütsel destek ile ilişkisinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tanner Jr, B. M. (2007). *An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital*. Saybrook University.
- Taştan, S., İşçi, E., Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121–138.
- T. C. Resmî Gazete, 26184, (2006)., *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*, 31 Mayıs 2006. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Erişim, 10, 2013.
- Tekingündüz, S., ve Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, (91), 77-103.
- Telli, H. (2023). *Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin engelli bireylere yönelik: Gümüşhane Üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tellioğlu, S. (2019). Türkiye’de engellilere yönelik sosyal hizmetlerin ve politikaların tarihçesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(88), 818–832.
- Toklu T. A. (2016). *Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma ve İş Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 41(2).
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Toplu, A. (2009). *Sosyal dışlanma perspektifinde Türkiye’de özürlü istihdamı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-201–206.
- Tüney, M. (2019). *Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile ekip çalışması tutumu arasındaki ilişki: Cerrahi servisler ve yoğun bakım üniteleri örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan.
- Türe, A., Yıldırım, A. (2018). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 9–18.
- Türk Dil Kurumu. (1954). *Türk Dil Kurumu*. D. Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Türkiye Sağlık Araştırması, 2022
- Tüzün, İ. K., Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011–1027.
- Tyler, T. R., ve Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. İçinde *Advances in experimental social psychology* (C. 25, ss. 115–191). Elsevier.
- Ultan, M. Ö. (2019). *TÜRK-İŞ 23. olağan genel kurulu için TAEM tarafından hazırlanmıştır*. 27.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel bağlılık ve işgören performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir ili şubelerine yönelik alan araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uzun, G. Ö. (2020). *Engelli çalışanların esnek çalışma biçimlerine yönelik tutumları: Toplumsal cinsiyet rolü açısından bir inceleme* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ürker, Ş. (2010). Türk mevzuatında özürlülük terminolojisi. *Öz-Veri Dergisi*, 7(1).
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265–283.
- Van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W., ve Homan, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. *Journal of applied psychology*, 89(6), 1008.

- Van Knippenberg, D., ve Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 515–541.
- Van Knippenberg, D., ve Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 571–584.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., ve Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of management review*, 23(3), 513–530.
- Wicks, A. C., Berman, S. L., ve Jones, T. M. (1999). The structure of optimal trust: Moral and strategic implications. *Academy of Management review*, 24(1), 99–116.
- Wicks, A. C., ve Berman, S. L. (2004). The effects of context on trust in firm-stakeholder relationships: the institutional environment, trust creation, and firm performance. *Business Ethics Quarterly*, 14(1), 141–160.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., ve Garud, R. (1999). Communication patterns as determinants of organizational identification in a virtual organization. *Organization science*, 10(6), 777–790.
- Williams, K. Y., ve O'Reilly III, C. A. (1998). Demography and Diversity in Organisations: A review of 40 years of research in BM Staw and LL Cummings (eds) *Research in Organisational Behaviour* Vol. 20. Jai Pres, Connecticut, 20, 77–140.
- Witting, M. (2006). *Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities*. University of Twente.
- World Health Organization. (WHO) (2013). Universal Eye Health: A Global Action Plan. *WHO Library Cataloguing in Publication Data*, Switzerland, 5.
- Yakın, B. (2017). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yakut Özek, B. (2016). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yaralılar, T. (2010). Zihinsel engelli çocuğa sahip ailelerin psiko-sosyal sorunları (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yardımcı, S. (2015). *Sakatlığın tarihsel inşası. Engellilik ve Ayrımcılık: Eğitimciler İçin Temel Metinler ve Örnek Dersler*. ed. Kenan Çayır, Melisa Soran, Melike Ergün. İstanbul: Karekök Yayıncılık, 7–17.
- Yasemin, Ş., Yaşlıoğlu, M. (2010). Dönüşümcü liderliğin yeniliği destekleyici örgüt iklimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 21(66), 97–117.
- Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3–16.
- Yeager, S. J. (1978). Measurement of independent variables which affect communication: A replication of Roberts and O'Reilly. *Psychological Reports*, 43(3_suppl), 1319–1324.
- Yıldırım, N. (2011). Öğretim sürecinde bulunan öğrencilerde görülen süreğen hastalıklar üzerine yönetsel değerlendirme: Tokat ili örneği. *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, 14(25), 69–85.
- Yıldız, Ş. (2021). *Örgütsel güven ve örgütsel demokrasi ilişkisi: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma*= The relationship between organizational trust and organizational democracy: A study for healthcare employees.
- Yılmaz Saygu, Y., Yüceler, A. (2021). Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Etkisi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3).
- Yılmaz, A. (2012). Psikolojik sözleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yörükoğlu, A. (2003). *Çocuk Ruh Sağlığı: Çocuğun Kişilik Gelişimi, Eğitimi ve Ruhsal Sorunları*. 16. Özgür yayınları, İstanbul, 26, 116.
- Zagenczyk, T. J., Scott, K. D., Gibney, R., Murrell, A. J., Thatcher, J. B. (2010). Social influence and perceived organizational support: A social networks analysis *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 111(2), 127–138.
- Zand, D. E. (1972). Trust and managerial problem solving. *Administrative science quarterly*, 229–239.
- Zastrow, C., Aykara, A., Beyazova, A., Yakut Çakar, B. (2016). *Sosyal hizmete giriş*. Nika Yayınevi.

8. EKLER

EK-1 Aydınlatılmış Onam Formu

Değerli Çalışanlarımız;

Engelli Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven Değerlendirilmesi: Ankara İlinde Hastanelerde Bir Uygulama adlı çalışmamıza katılmaya karar vermeden önce, araştırmanın neden yapıldığını ve neyi içereceğini anlamanız önemlidir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatle okuyun ve isterseniz başkalarına da danışın. Üniversitemiz Etik Kurulu bu çalışmanın Helsinki Deklarasyonu'nda belirtilen maddelere göre ahlaki, vicdani ve tıbbi kurallara uygun olduğunu onaylamış olup çalışma denetime açıktır. Bu çalışma tamamen bilimsel amaçlı olup, elde edilen veriler başka hiçbir alanda kullanılmayacaktır. Araştırmaya katılmanız durumunda; sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size ek bir ödeme yapılmayacaktır. Uygulamanın herhangi bir aşamasında araştırmadan ayrılma hakkına sahipsiniz. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Araştırmadan önce verilen metni okudum. Metin hakkında yapılan yazılı ve sözlü açıklamaları okudum ve dinledim. Bu koşullarla söz konusu araştırmaya kendi rızamla, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

☐ **Kabul ediyorum**

☐ **Kabul etmiyorum**

Sorumlu Araştırmacı:

Doç. Dr. Mevlüt KARADAĞ

İmza

Yardımcı Araştırmacı:

Ülkü TÜRKUĞUR

İmza

EK: 2 Demografik Sorular

1. Doğum Yılıınız

2. Cinsiyetiniz? Erkek () Kadın ()

3. Medeni Haliniz? Bekar () Evli ()

4. Eğitim Durumunuz?

İlkokul () Ortaokul () Lise ()

Üniversite () Lisansüstü ()

5. Engel Sebebiniz?

Doğum Öncesi () Hastalık () Kaza () Diğer:

.....

6. Engellilik düzeyiniz?

Derece Engelli (%80-%99) ()

Derece Engelli (%60-%79) ()

Derece Engelli (%40-%59) ()

7. Engel türünüz? (birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

Ortopedik-fiziksel () Görme ()

İşitme () Dil ve konuşma ()

Zihinsel () Diğer ()

8. Çalıştığınız hastanenin ismini yazınız (Şehir Hastanesi, Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Devlet Hastanesi ve Diğerleri gibi)

.....

9. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

10. Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

11. Görev Unvanınız:

12. Atamanızın yapıldığı kadroda mı çalışıyorsunuz?

Evet () Hayır ()

13. Genel olarak bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?

Evet () Hayır ()

14. Yaptığınız işle ilgili engel durumunuza yönelik araç gereç kullanıyor musunuz?

Evet () Hayır ()

15. 14. Sorunun cevabı evet ise kurumuz gerekli araç gereci sağlıyor mu?

Evet () Hayır ()

16. Size göre, iş yerinizde engel durumunuza yönelik fiziki düzenleme yapılma ihtiyacı var mı?

Evet () Hayır ()

17. Almış olduğunuz maaştan memnun musunuz?

Evet () Hayır ()

18. Çalışma saatlerinde refakatçi desteğine ihtiyacınız var mı? (yeme- içme, öz bakım, hareket kolaylığı gibi)

Evet () Hayır ()



EK-3 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Çalıştığım kuruluş düşüncelerime önem verir.					
2.Çalıştığım kuruluş gerçekten iyiliğimi ve sağlığımı önemser.					
3.Çalıştığım kuruluş önemli ölçüde kişisel amaç ve ilkelerimi dikkate alır.					
4.Bir sorunum olduğunda çalıştığım kuruluş yardıma hazırdır.					
5.Çalıştığım kuruluş istemeden yaptığım bir hata varsa affedebilir.					
6.Özel bir isteğim olduğunda, çalıştığım kuruluş bunu yerine getirmeye isteklidir.					
7.Çalıştığım kuruluş eline fırsat geçse beni kullanmaya kalkar.					
8.Çalıştığım kuruluş benimle çok az ilgilenir.					

EK-4 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Kurumum benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.					
2.Kurumuma karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.					
3.Kurumumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.					
4.Kurumuma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.					

EK-5 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Kurumumu herhangi bir kişi eleştirdiğinde, kendimi kötü hissederim.					
2.Çalıştığım kurum hakkında diğer insanların düşünceleri önemlidir.					
3.Kurumum konusunda, genellikle “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.					
4.Kurumumun başarısı bana kendi başarım gibi gelir.					
5.Kurumumu biri övdüğünde, kendime yapılan bir övgü gibi düşünürüm.					
6.Kurumumla ilgili medyada bir eleştiri yapıldığında, rahatsız olurum.					

EK-6 Örgütsel Güven Ölçeği

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Yöneticimin işte önemli konularda teknik yeterliliğine güvenim tamdır.					
2.Yöneticimin işiyle ilgili kararları üzerinde iyi düşünerek alacağına olan güvenim tamdır.					
3.Yöneticimin işi bırakmayacağına güvenim tamdır.					
4.Yöneticimin işiyle ilgili kavrama yeteneğinin makul düzeyde olduğuna ilişkin güvenim tamdır.					
5.Yöneticimin işini makul düzeyde yaptığına olan güvenim tamdır.					
6.Yöneticimin her konuda söylediklerinin doğruluğuna ilişkin güvenim tamdır.					
7.Yöneticimin farklı sorunlara yol açmadan işini tamamlayabileceğine güvenim tamdır.					
8.Yöneticimin İş esnasında dikkatli bir şekilde yaptıklarını düşüneceğine olan güvenim tamdır.					
9.Kurumumun bana adil davranacağına ilişkin güvenim tamdır.					
10.Kurumumdaki yöneticiler ve çalışanların birbirine güven düzeyi çok yüksektir.					
11.Çalıştığım ortamda kişiler arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.					
12.Kurumumda birbirimize güvenme düzeyi çok yüksektir.					

EK-7 Ölçek Kullanım İzinleri





EK-9 Ankara İl Sağlık Müdürlüğü'nden Gelen İzin Yazısı



EK-10 Çalışma Yapılmasına İzin Veren Hastane Listesi

Eğitim ve Araştırma Hastaneleri

- Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi
- Etlik Zübeyde Hanım Kadın Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi
- Gülhane Eğitim ve Araştırma Hastanesi
- SBÜ Ankara Gaziler Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi
- Sincan Eğitim ve Araştırma Hastanesi
- Ulucanlar Göz Eğitim ve Araştırma Hastanesi
- Ankara Gazi Mustafa Kemal Mesleki ve Çevresel Hastalıklar Hastanesi

Devlet Hastaneleri

- Haymana Devlet Hastanesi
- Dr. Hulusi Alataş Elmadağ Devlet Hastanesi
- Güdül İlçe Entegre Devlet Hastanesi
- Kızılcahamam Devlet Hastanesi
- Beypazarı Devlet Hastanesi
- Akyurt Devlet Hastanesi
- Kalecik İlçe Entegre Devlet Hastanesi
- Şereflikoçhisar Devlet Hastanesi

EK-11 Özgeçmiş

Adı Soyadı : Ülkü TÜRKUĞUR

Mesleği: Elektronörofizyoloji (Sağlık Teknikeri)

Önlisans: GATA Sağlık Meslek Yüksek Okulu (1996)

Lisans: Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetimi (2007)

Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu (2011)

Yüksek Lisans: Ahmet Yesevi Üniversitesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yönetimi (2013)

Lokman Hekim Üniversitesi Sağlık Yönetimi (2022- 2024)



Görevler: Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Stajer Hemşire	GATA Üroloji A. B. D. ANKARA	1996-1997
Klinik Hemşire	GATA Genel Cerrahi A.B.D. ANKARA	1997-1998
Klinik Hemşire	GATA Ortopedi ve Travmatoloji A.B.D. ANKARA	1998-1999
Klinik Hemşire	GATA Nöroloji A.B. D.	1999- 2001
Klinik Hemşire- EEG Tek.	GATA Nöroloji A.B. D.	2001-2008
Elektronörofizyoloji (EEG) Tek.	GATA Nöroloji A.B. D.	2008-2015
Elektronörofizyoloji (EEG) Tek.	GATA Hastane Hizmet Kalite Koordinasyon Merkezi (2016- Gülhane Eğitim ve Araştırma Hastanesi)	2015-2017
Elektronörofizyoloji (EEG) Tek.	Gülhane Eğitim ve Araştırma Hastanesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Servisi Çocuk Nörolojisi Servisi EEG Lab.	2017-

Yüksek Lisans Tez:

Aile Hekimliği Hizmetlerinden Yararlanan Hastaların Bu Hizmeti Kullanmaları ve Hasta Tatminine Yönelik Ankara İli Pursaklar İlçesinde Yapılan Bir Araştırma (Proje).

Engelli Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven Değerlendirmesi. Ankara İlinde Hastanelerde Bir Uygulama

ESERLER

A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler :

A1. B Alıcı, Ü. **Türkuğur**, M Güleç “Evaluation Of Satisfaction Levels Of The Patients Who Applied To The Emergency Room Of Gulhane Military Faculty Of Medicine Training Hospital.” *Taf Preventive Medicine Bulletin*, 15(2), 121-126., Doi: 10.5455/Pmb.1-1453297214.(2016).

A2. Ü. **Türkuğur**, B. Alıcı, M. Güleç “Investigating Inpatient Satisfaction: A Training Hospital Example.” *Gulhane Medical Journal*, 58:170-173, Doi: 10.5455/Gulhane.215914 (2016).

B. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:

B1. Ü. **Türkuğur**, A.Ç. Yiğit, Y. A. Yiğit, M. Açıkgöz “Aile Hekimliği Hizmetlerinden Yararlanan Hastaların Bu Hizmeti Kullanmaları ve Hasta Tatminine Yönelik Ankara İli Pursaklar İlçesinde Yapılan Bir Araştırma”, 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Girne/KKTC, 10-12 Eylül 2014.

B2. M. Açıkgöz, A.Ç. **Yiğit**, Ü. **Türkuğur**, “Sıla Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Fizyoterapist ve Fizyoterapi Teknikerlerinin İş mекlenmesine Dayalı Verimlilik Analizi”, 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi (Poster), Girne/KKTC, 10-12 Eylül 2014.

B3. M. Açıkgöz, A.Ç. Yiğit, Ü. **Türkuğur**, “RFM Ankara Diyaliz Merkezinde Yapılan Bir Hemodiyaliz Tedavisinin Değişken Birim Maliyet Analizi”, 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi (Poster), Girne/KKTC, 10-12 Eylül 2014.

B4. B Alıcı, Ü. **Türkuğur**, M.Güleç, “ ‘Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi Acil Servisine Başvuran Hastaların Memnuniyet Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, VI. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi (Poster), Antalya, 01-04 Mart 2016.

B5. B. Alıcı, Ü. **Türkuğur**, M.Güleç, “Yatan Hasta Memnunitetlerinin incelenmesi: Bir Eğitim Hastanesi Örneği” VI. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi (Poster), Antalya, 01-04 Mart 2016.

Sertifikalar ve Kurslar:

EEG Kursu

Kalite Yönetim Sistemi Temel Eğitimi,

Kalite Yönetimi Sistemi Dokümantasyon Eğitimi,

Kalite Yönetim Sistemi İç Tetkik Eğitimi,

OHSAS 18001:2007 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Temel Eğitimi,

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Dokümantasyon Eğitimi,

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi İç Tetkik Eğitimi,

Sağlık Hizmetlerinde Kalite Yönetim Sistemi Temel Eğitimi,

Sağlık Sektöründe Yönetim Sistemi Uygulamaları Eğitimi,

Sağlık Kuruluşlarında Atık Yönetimi Eğitimi,

Temel Tıbbi Laboratuvar Kalite ve Yeterlilik İçin Özel Şartlar Eğitimi,

VI. Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresinde Gösterge Yönetimi Kursu,

Doğum Koçluğu,

Doğum Koçluğu Eğitici Eğitimliği.

İşyeri Hemşireliği

a- Çalışma Hayatı:

1999-2001 Yılları arasında GATA Nöroloji Kliniğinde Elektronörofizyoloji programında verilen eğitim-öğretime yönelik olarak Epilepsi, Epilepsi Cerrahisi, Kas Hastalıkları, Nöropati, İnme, ALS, MS gibi birçok Nörolojik hastalığın takibinde, buraya gelen Tıp Fakültesi, Hemşirelik ve Sağlık Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin uygulamalı eğitimlerinde bulundum.

Bunu müteakiben 2001-2015 yılları arasında Türkiye’de nadir merkezlerden biri olan Dirençli Epilepsi tedavisinde uygulanan Epilepsi Cerrahisi, Uzun süreli

Video-EEG Monitörizasyon ve VNS işlerinde hem eğitim (teorik ve pratik) hem de hasta takiplerinde uzun yıllar sağlık profesyonellerinin yetiştirilmesinde bizzat yer aldım.

2017 Yılı Ocak ayından itibaren ise T.C. Sağlık Bakanlığı Gülhane Eğitim ve Araştırma hastanesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Kliniği Çocuk Nörolojisi Servisi Çocuk EEG Laboratuvarında halen Gülhane Sağlık Meslek Yüksek Okulu Elektronörofizyoloji Programı öğrencilerinin pratik eğitimlerinde (Rutin EEG, Uyku EEG'si) yer almaktadır. 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında da teorik olarak GSMYO'da aynı programda İleri EEG ve Temel EEG dersleri vermektedir.

b- Aldığı Kurs:

EEG Teknisyenliği Kursu

c- Verdiği Dersler:

Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gülhane Sağlık Meslek Yüksek Okulu
Müdürlüğü;

Elektronörofizyoloji Programı 2022-2023 Eğitim-Öğretim Yılı – İleri EEG

Elektronörofizyoloji Programı 2022-2023 Eğitim-Öğretim Yılı – Temel EEG

Elektronörofizyoloji Programı 2023-2024 Eğitim-Öğretim Yılı – İleri EEG

Elektronörofizyoloji Programı 2023-2024 Eğitim-Öğretim Yılı – Temel EEG

EK-12 Benzerlik Raporu

ENGELLİ ÇALIŞANLARDA ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, ÖRGÜTSEL GÜVEN DEĞERLENDİRİLMESİ: ANKARA İLİNDE HASTANELERDE BİR UYGULAMA

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	dspace.gazi.edu.tr Internet	1312 words — 3%
2	acikbilim.yok.gov.tr Internet	930 words — 2%
3	dergipark.org.tr Internet	696 words — 2%
4	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 Internet	518 words — 1%
5	www.isarder.org Internet	432 words — 1%
6	www.aile.gov.tr Internet	305 words — 1%
7	9lib.net Internet	199 words — < 1%
8	Cayvarli, Pelin Esma. "Akademisyenlerin üniversitelerdeki psikolojik yıldırmaya ilişkin	186 words — < 1%

algılarının İncelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024

ProQuest

- 9 EĞRİBOYUN, Dursun. "Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki", Kafkas Üniversitesi, 2013.

Publications

- 10 docplayer.biz.tr 115 words — < 1%

Internet

- 11 geke.gov.tr 105 words — < 1%

Internet

- 12 acikerisim.alanya.edu.tr 101 words — < 1%

Internet

- 13 app.trdizin.gov.tr 76 words — < 1%

Internet

- 14 acikerisim.selcuk.edu.tr:8080 67 words — < 1%

Internet

- 15 Çalışkan, Eda. "Çalışanların Aşırı Niteliklilik Algılarının Yenilikçi Davranışları Üzerindeki Etkisinde İse Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2023

ProQuest

- 16 sbdergi.sdu.edu.tr 62 words — < 1%

Internet

- 17 test.selcuk.edu.tr 61 words — < 1%

Internet

18	www.ttb.org.tr Internet	57 words — < 1%
19	hdl.handle.net Internet	55 words — < 1%
20	search.trdizin.gov.tr Internet	52 words — < 1%
21	docs.neu.edu.tr Internet	48 words — < 1%
22	SÖKMEN, Alptekin, EKMEKÇİOĞLU, Emre Burak and ÇELİK, Kamil. "Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma", Melih Topaloğlu, 2015. Publications	47 words — < 1%
23	www.acarindex.com Internet	42 words — < 1%
24	Savci, Mustafa. "Ergenlerin Sosyal Zekâ, Sosyal Kaygı, Akran İlişkileri, İnternet Bağımlılığı ve Sosyal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiler", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024 ProQuest	40 words — < 1%
25	tez.sdu.edu.tr Internet	40 words — < 1%
26	www.jshsr.org Internet	40 words — < 1%
27	pdffox.com Internet	38 words — < 1%

28	www.ailevecalisma.gov.tr Internet	35 words — < 1%
29	TOKGÖZ, Emrah and SEYMEN AYTEMİZ, Oya. "Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma", Marmara Üniversitesi, 2013. Publications	32 words — < 1%
30	dergi.kmu.edu.tr Internet	29 words — < 1%
31	www.lexology.com Internet	29 words — < 1%
32	acikerisim.gelisim.edu.tr Internet	28 words — < 1%
33	acikerisim.pau.edu.tr:8080 Internet	28 words — < 1%
34	acikerisim.deu.edu.tr Internet	27 words — < 1%
35	dspace.ceid.org.tr Internet	26 words — < 1%
36	en.iksadkongre.org Internet	26 words — < 1%
37	eskisehir.imo.org.tr Internet	26 words — < 1%
38	Çakmakçı, Cahit. "Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda Görev Yapan Öğretmenlerin Bireysel ve Ailevi	25 words — < 1%

Özellikleri ile Kuruma Bağlılık Düzeyleri ve Kurumdan Ayrılma İstekleri", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024

ProQuest

- 39 Boz, ilknur Tasta. "Yöneticilerin catisma Yönetim tarzi İle calisanların Role Dayali Performansi Arasındaki iliski Ve Algılanan örgütsel Destegin Rolu", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2021

ProQuest

- 40 Timur, Aysem. "İsveren Marka algisinin calisan bagliligi Ve örgütsel özdeslesme üzerindeki Etkisi: kusaklararası karsilastirmali Bir arastirma", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2020

ProQuest

- 41 www.memurlarinsesi.com 24 words — < 1%

Internet

- 42 Ayhan, Mustafa. "Türk Kamu Yönetiminde Makul Sürede Karar Verme: Kaymakamlıklar Örneği", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022

ProQuest

- 43 Ozeren, Meltem. "Turizm Paydaslarının Bakis Acilariyla Engelli Turizmi: Konya örneği", Necmettin Erbakan University (Turkey), 2021

ProQuest

- 44 isarder.org 23 words — < 1%

Internet

- 45 Surac, Bayramov. "X, Y, ve Z Kusak calisanlarının Esnek calismaya Yonelik Tutumlarının Eskisehir İli Kapsamında Karsilastirilmesi", Anadolu University (Turkey), 2021

ProQuest

- 46 Bütün, Hatice. "İşYerinde Zorbalık ve Ayrılma Niyeti: Algılanan örgütsel Desteğin Moderatörlük Etkisi", Necmettin Erbakan University (Turkey), 2024
ProQuest 21 words — < 1%
- 47 Engin, Özlem. "Matematik Öğretiminin Niteliği, Zorbalık, Motivasyon ve Matematik Başarısı Arasındaki İlişkiler: Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Türkiye - Güney Kore Karşılaştırması", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2023
ProQuest 21 words — < 1%
- 48 Sarac, Mehlika. "Birey oRgut Uyumunun is Tutumlari uZerine Etkisi", Bursa Uludag University (Turkey), 2021
ProQuest 21 words — < 1%
- 49 acikerisim.btu.edu.tr
Internet 21 words — < 1%
- 50 adudspace.adu.edu.tr:8080
Internet 21 words — < 1%
- 51 ets.anadolu.edu.tr
Internet 20 words — < 1%
- 52 Yildirim, Sevda Demiröz. "Bütünleşik afet yönetiminde ortopedik engelli bireylerin afet deneyimi ve öğrenilmiş dersler", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024
ProQuest 19 words — < 1%
- 53 www.ittes2016.org
Internet 19 words — < 1%
- 54 Kotoğlu, Zehra. "Temel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yöneticilerine Güveni" 18 words — < 1%

Ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği)", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022

ProQuest

55	cusbed.cumhuriyet.edu.tr Internet	18 words — < 1%
56	mpira.ub.uni-muenchen.de Internet	18 words — < 1%
57	www.academia.edu Internet	18 words — < 1%
58	KERSE, Gökhan and KARABEY, Canan Nur. "ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ: ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACI ROLÜ1", KIRGIZİSTAN-TÜRKİYE MANAS ÜNİVERSİTESİ, 2017. Publications	17 words — < 1%
59	acikerisim.erbakan.edu.tr Internet	17 words — < 1%
60	e-arsiv.gumushane.edu.tr Internet	17 words — < 1%
61	normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr Internet	17 words — < 1%
62	openaccess.hku.edu.tr Internet	17 words — < 1%
63	www.researchgate.net Internet	17 words — < 1%
64	Aydug, Damla. "İlkokulların örgüt Sağlığı İle öğretmenlerin örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", Anadolu University (Turkey) ProQuest	16 words — < 1%

65	abakus.inonu.edu.tr Internet	16 words — < 1%
66	bityed.dergi.comu.edu.tr Internet	16 words — < 1%
67	dspace.ankara.edu.tr Internet	16 words — < 1%
68	elb.tmseveta.com Internet	16 words — < 1%
69	Aray, Selin Toy. "Effects of Perceived Sufficiency of Firm Practices on Organizational Commitment and Intent to Quit", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2021 ProQuest	15 words — < 1%
70	Atalar, Emre. "İş Tatmininin İsten Ayrılma Niyetine Etkisi Ve örgütsel Destek algısının moderator rolü (yoneticiler Ve Çalışanlar açısından).", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2021 ProQuest	15 words — < 1%
71	acikerisim.nevsehiredu.tr Internet	15 words — < 1%
72	BÖKEOĞLU ÇOKLUK, Ömay and YILMAZ, Kürşad. "İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri", İletişim Hizmetleri, 2008. Publications	14 words — < 1%
73	Hanayli, Berkin. "Örgütsel bağlılığın sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024 ProQuest	14 words — < 1%

slidetodoc.com

74	Internet	14 words — < 1%
75	www.rightsagenda.org Internet	14 words — < 1%
76	Akar, Esin. "İş sözleşmesi yapma özgürlüğünün sınırlandırılması", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024 ProQuest	13 words — < 1%
77	CANDAN, Hakan. "Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Araştırma", Gaziantep Üniversitesi, 2014. Publications	13 words — < 1%
78	Habali, Zinnet Altunok. "Engellilerin İstihdam Edilebilirliğine Yönelik Nitel bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024 ProQuest	13 words — < 1%
79	Sarikamis, cigdem. "orgut kulturu Ve orgutsel iletisim arasindaki iliskinin orgute baglilik Ve is Tatminine Etkisi Ve Basari Teknik Servis A.s.'De Bir Uygulama", Anadolu University (Turkey), 2022 ProQuest	13 words — < 1%
80	dspace.balikesir.edu.tr Internet	13 words — < 1%
81	Şentürk, Mukaddes. "Okul Müdürlerinin Öğretmenlere Güveninin okul İklimine Etkisi", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024 ProQuest	13 words — < 1%
82	ALTINTAŞ, Atahan and KORUÇ, Perican BAYAR. "Sporda Zihinsel Dayanıklılık Envanteri'nin",	12 words — < 1%

Hacettepe Üniversitesi, 2016.

Publications

- 83 ASLANTÜRK, Hüsnür. "Ruh Sağlığı Alanında Toplumsal Entegrasyon ve Sosyal Haklar", Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği, 2016. 12 words — < 1%

Publications

- 84 Ozgoru, Hande. "hemsirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri Ve Verimlilik tutumları", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2020 12 words — < 1%

ProQuest

- 85 SÖKMEN, Alptekin, KENEK, Gökhan and EKMEKÇİOĞLU, Emre Burak. "Etkileşimsel Adalet ve Duygusal Bağlılık İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü", Melih Topaloğlu, 2017. 12 words — < 1%

Publications

- 86 ichus.org 12 words — < 1%

Internet

- 87 openaccess.maltepe.edu.tr 12 words — < 1%

Internet

- 88 Alamur, Bayram. "Orgüt Kültürü ve orgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Anadolu üniversitesi iktisadi ve idari Bilimler Fakültesi'nde Bir Uygulama", Anadolu University (Turkey), 2021 11 words — < 1%

ProQuest

- 89 Altun, Kerem. "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Sapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz Saygının Rolü", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2023 11 words — < 1%

ProQuest

90	Tezi, Sanatta Yeterlik. "Uyku Kabinlerinin Yüksek Öğretim Kurumlarında İncelenmesi: Müşf öRnekleme", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2023 ProQuest	11 words — < 1%
91	acikerisim.sakarya.edu.tr Internet	11 words — < 1%
92	libratez.cu.edu.tr Internet	11 words — < 1%
93	openaccess.izmirakademi.org Internet	11 words — < 1%
94	www.firatakademi.com Internet	11 words — < 1%
95	www.guvenplus.com.tr Internet	11 words — < 1%
96	Şen, Ayla. "Hastane İşletmelerinde ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Uygulamalarının ve İç Müşteri Algılarının Servqual Ölçeği Kullanılarak Değerlendirilmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024 ProQuest	11 words — < 1%
97	acikerisim.aksaray.edu.tr Internet	10 words — < 1%
98	www.engelli.com Internet	10 words — < 1%
99	www.resmigazete.gov.tr Internet	10 words — < 1%
100	www.yonetimakademi.com Internet	10 words — < 1%

- 101** Çirakoğlu, Hediye. "Örgütsel Özdeşleşme ve iş Doyumu İlişkisi", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024
ProQuest 10 words — < 1%
- 102** Akkoc, Ozlem. "Okul ortamının Psikolojik güçlendirme özelliğinin Beden eğitimi öğretmenlerinin Kuruma güven Ve bağlılığı ile ilişkisinin incelenmesi", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2020
ProQuest 9 words — < 1%
- 103** Aras, Mustafa. "İşveren Markasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Katılım Bankacılığı Örneği", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022
ProQuest 9 words — < 1%
- 104** Bayir, Mediha. "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicilerinin Nitel Bağımlı Değişkenli Modeller ile Analizi", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024
ProQuest 9 words — < 1%
- 105** Baysal, saban. "Toplum Temelli Rehabilitasyon Modelleri üzerine Bir İnceleme: Engellilerin Sosyal Rehabilitasyonu", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2020
ProQuest 9 words — < 1%
- 106** Gultekin, Ela Arican. "İsitleme Engelli Ve isitleme Engelli Olmayan öğrencilerin Fiziksel Uygunluk Parametrelerinin karşılaştırılması", Anadolu University (Turkey), 2022
ProQuest 9 words — < 1%
- 107** Machmout, Moumpera. "Türkiye ve Yunanistan Özel Eğitim Sürecinin Karşılaştırmalı Olarak incelenmesi", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2022
ProQuest 9 words — < 1%

108	Mylytkbayeva, Arailym. "Kazak ve Türk İş Hukuku Çerçevesinde Tele Çalışmanın Düzenlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024 ProQuest	9 words — < 1%
109	gcris.pau.edu.tr Internet	9 words — < 1%
110	ideastudies.com Internet	9 words — < 1%
111	sanalhukuk.org Internet	9 words — < 1%
112	slideplayer.biz.tr Internet	9 words — < 1%
113	studylibtr.com Internet	9 words — < 1%
114	www.dspace.yildiz.edu.tr Internet	9 words — < 1%
115	www.scribd.com Internet	9 words — < 1%
116	Özaydin, Sercan. "Çocuklarda Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-Eğitim Programının Etkililiğinin İncelenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024 ProQuest	9 words — < 1%
117	2dc40e33-085f-40e0-8172-9a1f898c1942.filesusr.com Internet	8 words — < 1%
118	Akar, Onur. "Ayrımcılık yasağı kapsamında engellilik ve engelli hakları", MEF University, 2024	8 words — < 1%

- 119 Aydın, Engin. "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi (Tıpta Uzmanlık Eğitimi Alan Hekimler Üzerine Bir Araştırma)", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022

ProQuest

- 120 Bağcı, Zübeyir. "Örgütlerde Çalışanların Algıladıkları Güç Kaynaklarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024

ProQuest

- 121 Ciftcioglu, Basak Aydem. "Kurumsal itibarın çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", Bursa Uludağ University (Turkey), 2021

ProQuest

- 122 Eren, Ayşegül Doğan. "Ağız ve diş sağlığı hizmetlerinde Prom'ların kullanımının değerlendirilmesi", İzmir Katip Celebi University (Turkey), 2024

ProQuest

- 123 Ozakar, Ozlem Ocal. "Algılanan örgütsel Destek, Psikolojik güçlendirme Ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Banka çalışanları üzerine Bir araştırma", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2020

ProQuest

- 124 Polat, İsa. "Öğretmenlerin karara katılmaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: İzmir örneği", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024

ProQuest

- 125 TOLUKAN, Ersan, YAŞAR ŞAHİN, Mustafa and KOÇ, Mustafa. "CİMNASTİK ANTRENÖRLERİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME", Erzincan Üniv. Fen Edebiyat Fak. Türk Dili ve Edebiyatı Bl., 2016.

Publications

126	Urhan, Feyza. "ogretmenlerin Motivasyon Duzeylerine Etki Eden Degiskenlerin Analizi", Necmettin Erbakan University (Turkey), 2022 ProQuest	8 words — < 1%
127	YALIM, Funda. "ALGILANAN ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: BAĞÇELİEVLER BELEDİYESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA", Erciyes Üniversitesi İletişim Fakültesi, 2017. Publications	8 words — < 1%
128	Yüce, Mehmet. "İşitme engelli bireylerin diyanet işleri başkanlığının sunduğu din hizmetlerine yönelik görüşleri", İzmir Katip Celebi University (Turkey), 2024 ProQuest	8 words — < 1%
129	acikerisim.pau.edu.tr Internet	8 words — < 1%
130	ibaness.org Internet	8 words — < 1%
131	openaccess.ogu.edu.tr:8080 Internet	8 words — < 1%
132	rahva.beu.edu.tr Internet	8 words — < 1%
133	www.engelsizbilisim.org Internet	8 words — < 1%
134	www.gecekitapligi.com Internet	8 words — < 1%
135	www.isvesosyalguvenlik.com Internet	8 words — < 1%

- 136 www.usbik.com 8 words — < 1%
Internet
- 137 ÜREN, Seren Görkem and ÇORBACIOĞLU, Sıtkı. "Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği", Gazi Üniversitesi, 2012. 8 words — < 1%
Publications
- 138 İPLİK, Esengül, İPLİK, Fatma Nur and EFEOĞLU, İ. Efe. "Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü", Uluslararası İktisadi İdari Bilimler, 2014. 8 words — < 1%
Publications
- 139 Altuntaş, Rüveyda. "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun Kapsamında Sigorta Şirketlerinde Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2023. 7 words — < 1%
ProQuest
- 140 Diker, Mustafa. "Zihinsel Yetersizliği Olan Cocuga Sahip Annelerin Evlilik Uyumu, Sosyal Destek Algisi ve Cocugunu Kabul-Ret Duzeyleri Arasindaki Iliskinin Incelenmesi", Necmettin Erbakan University (Turkey), 2021. 7 words — < 1%
ProQuest
- 141 Erciyas, Sevgi Keçeli. "Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılanması Çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığına Yönelik bir Çözümleme", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024. 7 words — < 1%
ProQuest
- 142 Kaskaya, Hulya. "Türk İis Hukukunda gecici is iliskisi", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2020. 7 words — < 1%
ProQuest

143	www.lexpera.com.tr Internet	7 words — < 1%
144	Çetinel, Emine. "Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022 ProQuest	7 words — < 1%
145	Altay, Alper. "İşletmelerde Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Beyaz Eşya Bayileri Üzerinde bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024 ProQuest	6 words — < 1%
146	Aslan, Aslı Esin. "Güvencesiz İstihdamın Psikolojik Ve Fiziksel Sağlık Sonuçları Üzerindeki Etkisi", İzmir Katip Celebi University (Turkey), 2024 ProQuest	6 words — < 1%
147	Cam, Neslihan. "özel eğitim meslek okullarında öğrenim gören bireylerin işe yerleştirilme süreçlerine ve iş yerindeki yasantılarına yönelik görüşlerinin incelenmesi.", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2021 ProQuest	6 words — < 1%
148	Cetin, Gulden. "The Relationship of Pre-Entry Job Choice Variables and Early Work Experiences to Early Employment Organizational Commitment and Intentions to Quit", Marmara Üniversitesi (Turkey) ProQuest	6 words — < 1%
149	KARACAOĞLU, Korhan and ARSLAN, Fatma. "Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Kayseri imalat Sanayi uygulaması", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013. Publications	6 words — < 1%

- 150 Tıktaş, Gülşah. "Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi Üzerine bir İnceleme", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024
ProQuest 6 words — < 1%
- 151 Uslu, Osman. "Güç Mesafesi Algısının Örgütsel Güvene Etkisi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022
ProQuest 6 words — < 1%
- 152 Yılmaz, Ayça İrem. "Okullardaki Bürokratik Yapı ve Öğretmen Liderliği Arasındaki İlişki", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024
ProQuest 6 words — < 1%
- 153 Yurttaş, Asli. "Ortaokul Müdürlerinin Liderlik Stilleri, Okul Kültürü ve Okul Dinamizmi Arasındaki İlişkiler", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024
ProQuest 6 words — < 1%
- 154 Çınarlı, Serkan. "Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesinde Engelli Hakları", Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey), 2024
ProQuest 6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF