

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞAN ENGELLİ BİREYLERİN DUYGU YÜKLERİNİN
İŞ PERFORMANSLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
SAKARYA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sezgin UYSAL

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Serdar ORHAN

OCAK - 2018

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

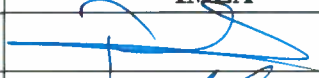


**ÇALIŞAN ENGELLİ BİREYLERİN DUYGU YÜKLERİNİN
İŞ PERFORMANSLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
SAKARYA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sezgin UYSAL

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

“Bu tez/..../201.. tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç. Dr. Fatma FİDAN	Basarılı	
Yrd. Doç. Dr. Yeliz YEŞİL	Basarılı	
Yrd. Doç. Dr. Serdar ORHAN	Basarılı	



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrenci Adı Soyadı	:	Sezgin UYSAL
Enstitü Anabilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Engellilerin Duygu Yüklerinin İş Performansına Etkisi
Benzerlik Oranı	:	17%

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafıma yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

İmza 
Adı Soyadı Sezgin UYSAL

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda verilen öğrenci bilgilerinin doğru olduğunu beyan ederim.

Yukarıda bilgileri verilen tezin jüri karşısında savunulabilir olduğunu bilgilerinize arz ederim.

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Yrd. Doç. Dr. Serdar ORHAN

Tarih: 02.01.2018

İmza: 

.....// 20..... tarih vesayılı EYK kararı ile tez savunma jürisine TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK RAPORUNUN gönderilmesine OYBİRLİĞİ/OYÇOKLU ile karar verilmiştir.

Enstitü Birim Sorumlusu Onay:

ÖNSÖZ

Akademik hayata başlama sürecinde ve sonrasında bana her anlamda destek olan, belki de bu sürece devam etmemdeki azim ve isteğin en büyük kaynağını oluşturan ve bir danışmandan ziyade bana, abi ve kardeşlik yapan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Serdar ORHAN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırma konusunun belirlenmesinde ve araştırma sürecinde, desteklerini ve bilgisini esirgemeyerek literatür araştırmasında bana yardımcı olan sayın Tuba TATAR'a ve araştırmamın analizlerini yapmamda benden yardımını esirgemeyen sayın hocam Mustafa AMARAT'a teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca, çalışmam boyunca bana her anlamda destek olan anneme, babama, kardeşime ve bana yoldaşlık yapan değerli arkadaşım Elifnaz ÖZKAN'a ve bu süreçte yanımda olan sevdiklerime de ayrıca teşekkür ediyorum.

Sezgin UYSAL

12.01.2018

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY	ix

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 1: İŞ PERFORMANSI VE İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	5
--	----------

1.1. Performans Kavramı.....	5
------------------------------	---

1.1.1. İş Performansı Kavramının Tanımı ve Önemi	5
--	---

1.1.2. İş Performansının Değerlendirilmesi ve Amacı	8
---	---

1.1.2.1. İş Performansı Değerlendirilmesinin Avantajları	9
--	---

1.1.2.2. İş Performansı Değerlendirilmesinin Dezavantajları.....	10
--	----

1.1.2.3. İş Performansı Değerlendirme Süreci.....	11
---	----

1.1.3. İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri.....	14
---	----

1.1.3.1. Klasik Performans Değerleme Yöntemleri.....	14
--	----

1.1.3.2 Modern Performans Değerleme Yöntemleri.....	18
---	----

1.2. İş Performansını Etkileyen Faktörler	21
---	----

1.2.1. İş Performansını Etkileyen Bireysel Faktörler.....	22
---	----

1.2.1.1. Stres	22
----------------------	----

1.2.1.2. Motivasyon	23
---------------------------	----

1.2.1.3. İş Doyumu	24
--------------------------	----

1.2.1.4. İşe Bağlılık.....	24
----------------------------	----

1.2.2. İş Performansını Etkileyen Çevresel Faktörler	25
--	----

1.3. Duyusal Yük Kavramı	26
--------------------------------	----

1.3.1. Duyusal Yük Kavramının Tanımı ve Analizi.....	26
--	----

1.3.2. İş Yaşam Çevresi Kaynaklı Duyusal Yükler.....	28
--	----

BÖLÜM 2: ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER	30
--	-----------

2.1. Engellilerin Çalışma Hayatına Dair Tarihsel Süreç	30
--	----

2.1.1. Endüstri Devrimi Öncesi Dönem.....	35
---	----

2.1.2. Endüstri Devrimi Sonrası Dönem.....	40
--	----

2.1.2.1. 1980 Öncesi Dönem	40
----------------------------------	----

2.1.2.2. 1980 Sonrası Dönem.....	47
2.2. Engellilerin Çalışma Hayatına İlişkin Düzenlenen Ulusal ve Uluslararası Normlar	51
2.2.1. Uluslararası Normlar	51
2.2.1.1. Birleşmiş Milletler	51
2.2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü.....	52
2.2.1.3. Avrupa Birliği	52
2.2.2. Ulusal Normlar	53
2.2.2.1. 2005 Yılında Çıkarılan 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun.	53
2.2.2.2. 2009 Tarihli Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme.....	54
2.2.2.3. 2009 Yılında Yayınlanan Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik.....	55
2.2.2.4. 2014 Tarihli Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik.....	55
2.2.2.5. 1997-2011 Yılları Arasında ÖZİDA (Özürülüler İdari Başkanlığı)	56
2.2.2.6. İŞKUR'un Engelli İstihdamına Yönelik Destekleri	56
2.3. Engelli İstihdam Yöntemleri	57
2.3.1. Korumalı İşyerleri	57
2.3.2. Kota Sistemi	59
2.3.3. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı.....	61
2.3.4. Kişisel Çalışma Yöntemi	61
2.3.5. Kooperatif Çalışma Yöntemleri	62
2.3.6. Evde Çalışma	62
2.3.7. Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam.....	63
BÖLÜM 3: ENGELLİLERİN DUYGU YÜKLERİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ (SAKARYA ÖRNEĞİ).....	64
3.1 Araştırma Probleminin Tanımlanması	64
3.1.1. Engelli Duygu Yüğü Kavramının Önemi ve Gerekçesi	64
3.1.2. Araştırmanın Amacı	65
3.1.3. Araştırmanın Önemi ve Kapsamı	65
3.2. Araştırma Yöntemi	66
3.2.1. Araştırma Modeli	67
3.2.2. Evren ve Örneklem	67
3.2.3. Araştırma Verilerinin Çözümü ve Yorumlanması.....	67

SONUÇ.....	86
KAYNAKÇA	92
EKLER.....	99
ÖZGEÇMİŞ.....	101



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşik Milletler
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
DDA	: Disability Discrimination Act, (Engellilere Karşı Uygulanan Ayrımcılığın Engellenmesi Yasası)
İŞ-KUR	: Türkiye İş Kurumu
İŞ.K	: İş Kanunu
TANF	: Muhtaç Durumdaki Ailelere Geçici Yardım
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TOHAD	: Toplumsal Araştırmalar ve Haklar Derneği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UPIAS	: Union of Physically Impaired Against Segregation
WB	: World Bank
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

TABLO LİSTESİ

Tablo 1	:Performans Tanımları.....	6
Tablo 2	:İki Engellilik Modeli Karşılaştırması.....	31



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1:	Engelli Bireylerin Cinsiyet Dağılımı	68
Şekil 2:	Engelli Bireylerin Yaş Dağılımı	68
Şekil 3:	Engelli Bireylerin Eğitim Durumu	69
Şekil 4:	Engelli bireylerin Engel Durum Oranları	70
Şekil 5:	Engelli Bireylerin Engellilik Türüne Göre Dağılımı	71
Şekil 6:	Engelli Bireylerin Çalıştığı Sektör Dağılımı	71
Şekil 7:	Çalışan Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarının Oluşturmuş Olduğu Duygusal Yük Temaları Frekansı	72
Şekil 8:	Çalışan Engelli Bireylerin Maruz Kaldıkları Duygusal Yük Temalarının Engel Türlerine Göre İlişkisi	73
Şekil 9:	Çalışan Engelli Bireylerin İşveren/Amirinin Oluşturmuş Olduğu Duygusal Yük Temaları Frekansı	74
Şekil 10:	Çalışan Engelli Bireylerin İşveren/Amiri Tarafından Maruz Kaldıkları Duygusal Yük Temalarının Engel Türlerine Göre İlişkisi	75
Şekil 11:	Çalışan Engelli Bireyin, Engelinin Oluşturduğu Duygusal Yükler	76
Şekil 12:	Çalışan Engelli Bireyin, “Engelinden” Kaynaklanan Duygusal Yük Temalarının Engel Türlerine Göre İlişkisi	77
Şekil 13:	Çalışan Engelli Bireyin Aile veya Yakın Çevresinin, “Çalışma” Fikrine Karşı Verdiği Tepkilerin Oluşturduğu Duygusal Yükler Frekansı	78
Şekil 14:	Çalışan Engelli Bireyin Aile veya Yakın Çevresinin, “Çalışma” Fikrine Karşı Verdiği Tepkilerin Oluşturduğu Duygusal Yük Temalarının Engel Türlerine Göre İlişkisi	79
Şekil 15:	Çalışan Engelli Bireyin Çalışma Hayatına Yönelik Beklentilerini Gösteren Tema Frekansı	80
Şekil 16:	Çalışan Engelli Bireyin Engellilik Türüne Göre Beklentilerinin Karşılaştırılması	81
Şekil 17:	Çalışan Engelli Bireyin Olumsuz Olaylar Sonucunda Yaşadığı Duygusal Yük Frekansı	82
Şekil 18:	Çalışan Engelli Bireyin Yaşadığı Olumsuz Olayların Yaşattığı Duygusal Yüklerin Engellilik Türüne Göre Karşılaştırılması	83
Şekil 19:	Çalışan Engelli Bireyin Yapılmasını İsteddiği Politikaların Frekansı	84
Şekil 20:	Çalışan Engelli Bireyin Yapılmasını İsteddiği Politikaların Engellilik Türüne Göre Karşılaştırması	85

Tezin Başlığı: Çalışan Engelli Bireylerin Duygu Yüklerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Sakarya Örneği	
Tezin Yazarı: Sezgin UYSAL	Danışman : Yrd. Doç.Dr. Serdar ORHAN
Kabul Tarihi: 12.01.2018	Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 101 (tez)
Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilimdalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
<p>Engellilik, bir yeti kaybı olarak doğuştan olabilmekle birlikte doğum sonrası da çeşitli sebeplerle (savaş, trafik kazası, iş kazası, hastalık, doğal afetler vb.) meydana gelebilmektedir. Günlük yaşam içerisinde bulunan her bir birey engelli olmasa bile birer engelli adaydır. Bu bakımdan engellilik hayatın içerisinde her an karşılaşılabileceğimiz bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.</p> <p>Günümüzde, Dünya Bankası'nın verilerine göre insan nüfusu içerisinde 15 yaş üstü engelli birey sayısı 785 ile 975 milyon arasında olduğu tahmin edilmektedir. 15 yaş altı bireylerle birlikte bu oran 1 milyarı geçmektedir Türkiye'de ise bu durum Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) en son 2011'de yapmış olduğu Nüfus ve Konut Araştırması verilerine göre engelli birey sayısı 4 milyon 541 bin olarak belirtilmiştir. Toplam nüfus içerisinde azımsanmayacak sayıda olan engelli bireylerin, engelli olmayan her bir birey gibi hayatını sürdürme hakkı vardır. Ancak geçmişten beri engelli bireyler toplum tarafından birçok şiddete ve baskıya maruz kalmıştır. Engelli bireylere yapılan bu baskı ve şiddet antik dönemlerde öldürmeye kadar giderken, günümüzde ise yerini toplum tarafından dışlanma, fiziksel ve sözlü şiddete maruz kalma ya da çalışma hayatına girmelerini engelleme gibi davranışlara bırakmıştır.</p> <p>Toplum tarafından baskı ve şiddete maruz kalan engelli bireyler psikolojik olarak etkilenmekte ve duygusal yüklerle karşı karşıya kalmaktadır. Duygusal yüklerle maruz kalan engelli bireyler kendilerini toplumdan dışlanmış, işe yaramaz, mutsuz, geleceğe dair umutsuz hissetmektedirler. Çalışma hayatı içerisinde de iş arkadaşları ya da işverenlerin yapmış olduğu olumsuz tepkilere maruz kalan engelli bireylerin iş performansları düşmektedir.</p> <p>Bu tezin ana amacı çalışma hayatı içerisinde yer alan engelli bireylerin maruz kalmış oldukları duygusal yükler sonucunda iş performanslarına etkilerini değerlendirmektir. Çalışma da elde edilen teorik ve ampirik bulgular, ülkemizde çalışma hayatı içerisinde yer alan engelli bireylerin maruz kaldıkları duygusal yüklerle, toplumun farkındalığının olmadığı yönündedir. Bu çalışmayla toplumun engellilere yönelik duygu yüklerinin farkındalığının artırılması amaçlanmış ve çalışan engelli bireylerin duygusal yüklerinin azaltılarak iş performanslarını arttırmaya yönelik çözüm ve öneriler sunulmuştur.</p>	
Anahtar Kelimeler: Engelliler, Duygu Yüğü, Performans, İş Performansı, Çalışma Hayatı	

Title of Thesis: The Impact of Emotional Loads on the Job Performance of Disabled Individuals in Working Life: The Case of Sakarya	
Author: Sezgin UYSAL	Supervisor : Assist..Prof. Serdar ORHAN
Date of Accaptance: 12.01.2018	Number of Pages : viii (pre text) + 101 (main body)
Department: Labour Economics and Industrial Relations	Subfield : Labour Economics and Social Policy
<p>Disablity can come to exist pre-natal or during life time by variety of reasons like war, traffic accident, work/occupational accident, illness, natural disaster etc. Every human being is a prospective disabled person and disability is a fact all can encounter.</p> <p>Nowadays, there are 785 to 975 million disabled person, over the age of 15, (with the age under 15 this number increased to 1 billion) lives all over the world by the estimations of World Bank. According to Turkish Statistical Institute (TurkStat)'s Population and Housing Survey which is conducted at 2011, there are 4 million and 541 thousand disabled person lives all around Turkey. Every disabled person have the right to live properly. But from past to present disabled people has suffered and exposed to restraints socially. These restraints against disabled people ocured like murder at the of antiquity and today this kind of treatment occurs like social exclusion, physical and verbal violence, discrimination at work.</p> <p>Disabled people who are subjected to pressure and violence by the society are affected psychologically and attached with emotional burdens. Disabled individuals who are exposed to emotional burdens feel themselves deserted from society, useless, unhappy, hopeless about the future. In the working life, the performance of disabled people who are exposed to negative reactions by colleagues or employers is falling.</p> <p>The main purpose of this study is to evaluate the effects of the working performance as a result of the emotional burdens experienced by the disabled people in their lives. The theoretical and empirical findings obtained from the study indicate that there is no social awareness in our country about the emotional burdens of disabled people in their working lives. With this study, it was aimed to increase the awareness of disabled people's emotional burden by the solutions and suggestions to decrease the emotional burden of the disabled individuals and increase the working performance of them.</p>	
Keywords: Disabled People, Emotional Burden, Performance, Work Performance, Working Life	

GİRİŞ

Performans, insanoğlunun geçmişten bu yana hayatında her zaman ihtiyaç duyduğu en önemli davranışların başında gelmektedir. İnsanlar günlük yaşamlarının her alanında bilinçli ya da bilinçsiz olarak hayatlarını devam ettirebilmek için performans göstermek zorunda kalmışlardır. Bu davranışlar insanlık tarihinin ilk dönemlerinde hayatta kalmak adına beslenme ve barınma gibi temel ihtiyaçlar için kullanılmış olsa da insanlığın ilerlemesi ve gelişmesi sonucunda daha farklı amaçlar için de kullanılmaya başlamıştır. Özellikle sanayi devriminden sonra önemi daha çok artan bu kavram teknolojinin ilerlemesiyle birlikte iş hayatının olmazsa olmazlarından birisi olmuştur. Bunun yanı sıra yoğun iş temposunun getirmiş olduğu performanslı çalışma olgusu, baskı ve stresi doğurarak insanlar üzerinde ağır tahribatlar meydana getirmiş ve çalışanlar fiziksel ve psikolojik olarak yıpranmalara maruz kalmıştır. Günümüz iş yaşantısının getirmiş olduğu psikolojik zorluklar, çalışanların duygusal olarak çöküntüye uğramalarına sebep olmaktadır. Öte yandan sosyal çevreden gelen olumsuz etkilerde kişi psikolojisini etkilemektedir. Psikolojik etkilere maruz kalan çalışan bireyler duygusal yüklerle maruz kalmaktadırlar.

Duygusal yüklerle maruz kalan her birey gibi engelli bireyler de çalışma hayatında çeşitli yüklerle maruz kalmışlardır. Çalışma hayatı dışında toplumsal hayata uyum sağlamada da zorluk çeken engelli bireyler toplumdan kendilerini dışlanmış hissetmektedirler. Engelli bireylerin tarih öncesi çağlardan itibaren çeşitli baskı ve şiddete maruz kaldıkları literatürdeki kaynaklarda belirtilmektedir. Örneğin tarih öncesi çağlarda yeti kaybıyla doğan bireylerin sebebinin tanrının bir cezası olduğu görüşü hakim olduğu gerekçesiyle engelli bireylerin öldürülmesi gerektiği düşünülüyordu. Ortaçağda ise bu durum engelli bireylerin özellikle akıl hastalığı olan bireylerin bedenine cin, şeytan vb. varlıkların girdiği düşüncesi, engellilerin cadı olarak nitelendirilip çeşitli işkence ve şiddete maruz kalmalarına sebep olmaktadır. 2. Dünya Savaşında ise Almanya'da Nazi döneminde engelli bireylerin mükemmel ırk oluşturma düşüncesiyle yakıldığı bilinmektedir. Günümüze gelindiğinde ise bu durum kendisini engellileri toplumdan soyutlama ve dışlama şeklindeki davranışlarla kendisini göstermektedir.

Geçmişten bu yana zamanın ilerlemesiyle engelli bireylerin toplum içerisindeki yeri değişmiş ve sosyal hayatın içinde daha fazla yer almaya başlamışlardır. Engelli

bireylerin çalışma hayatında yer almaya başlaması sanayi devriminden sonra gerçekleşmeye başlamıştır. Özellikle 2. Dünya Savaşından sonra duyulan insan ihtiyacı neticesinde toplumdaki dezavantajlı gruplar (yaşlılar, çocuklar, engelliler, kadınlar vb.) çalışma hayatı içerisine girmek durumunda kalmıştır. Savaştan sonra 1945'ten 1980'lere kadar uygulanan Keynesyen refah politikaları, devletin ekonomik sisteme müdahale etmesini gerektirmiştir. Bu dönemde dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politikaların uygulanmaya başladığı görülmektedir. 1972-73 yıllarında yaşanan petrol kriziyle birlikte refah devleti politikaları çökmeye başlamış ve dünya üzerinde yeni bir akım olarak neo-liberal politikalara dönüş gerçekleştirilmiştir. Neo-liberal politikalara geçişle beraber küreselleşme olgusu doğmuş ve uluslararası etkileşimler başlamıştır. Küreselleşmenin getirmiş olduğu etkiyle birlikte çalışma hayatına yeni kavramlar girmiştir. Bu kavramlardan bir tanesi de iş performansı olarak karşımıza çıkmaktadır.

1980'lerle birlikte serbestleşen piyasa koşulları iş yaşamını rekabetçi ve daha acımasız bir hale getirmiştir. Bu dönemden itibaren işverenler tarafından çalışma hayatında değerlendirme yöntemi olarak iş performansı kavramı daha çok kullanılmaya başlamıştır. İş performansı sayesinde çalışanlar arasındaki rekabet ortamı daha da artmış ve bu durum çalışma hayatında yer alan dezavantajlı grupların istihdam edilmesinde hatta istihdam edildikten sonraki iş hayatına da olarak yansımıştır. Özellikle engelli bireyler için büyük bir sorun teşkil eden bu durum engelli bireylerin çalışma hayatında işverenler açısından yasal bir yük olarak görülmesine neden olmuştur. Bu yaklaşımdaki işverenler, engelli bireylerin kendisini işe yaramaz ya da yetersiz hissetmesine ve engelli bireyin iş yerindeki iş arkadaşları tarafından acınacak hale gelmesine yol açmaktadır. Bunun getirmiş olduğu ezilmişlik duygusu engelli bireylerin, çalışma hayatında sürekli kendilerini kanıtlama ihtiyacı duymasına sebep olmuştur. Çalışan engelli bireylerin üzerinde oluşan bu baskı beraberinde stresi getirerek bireyin tüm hayatını olumsuz etkilemektedir. Birey üzerinde oluşan tüm bu olumsuz olaylar duygusal yükleri oluşturur.

Bu çalışmada da buradan yola çıkarak engelli bireylerin sosyal ve iş yaşamında karşılaştıkları duygusal yüklerin çalışma hayatlarındaki performanslarına etkilerinin değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Engelli bireylerin işvereni ve iş arkadaşları tarafından bilinçli ya da bilinçsiz şekilde maruz kaldıkları birçok duygusal yüke karşı farkındalık oluşturmak ve engelli bireylerin hassas yapıdaki psikolojilerinin duygusal

yüklere karşı artan kırılabilirliğinin iş yaşamına yansımaları ampirik bir çalışmayla incelenecektir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı engellilerin duygusal yüklerinin çalışma hayatları üzerindeki performanslarına etkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanmış olan tezde, engellilerin çalışma hayatlarına daha iyi şekilde adapte olmasına ve çalışma hayatında engellilerin iş performanslarını etkileyen unsurların hafifletilmesi ya da tamamen bitirilmesine katkı sağlaması hedeflenmiştir.

Hedeflenen bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır.

- 1) Engelli bireylerin duygusal olarak yaşadığı yükler nelerdir?
- 2) Engelli bireylerin yaşamış olduğu duygu yüklerinin sebepleri nelerdir ve hangi durumlardan (Bireysel ya da Çevresel) kaynaklanmaktadır.
- 3) Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları duygu yükleri ve bu yüklerin iş performanslarına etkileri nelerdir?
- 4) Engelli bireylerin duygusal yüklerinin hafifletilmesi ya da tamamen bitirilmesi için izlenmesi gereken politikalar nelerdir?

Bu sorular ele alındığında, engellilerin çalışma ve sosyal hayatlarında karşılaştıkları olumsuzlukların bir sonucu olan duygusal yüklerin, engellilerin iş performansları üzerindeki negatif etkileri azaltmaya yönelik ihtiyaç duyulan somut önerilere kaynak oluşturulacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Önemi

Yapılan her bilimsel çalışma gibi bu çalışmanın da literatüre kavramsal, metodolojik ve pratik olarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu amaç doğrultusunda yapılmış olan çalışmanın yazınsal olarak yapacağı katkılar şu şekilde özetlenebilir.

İlk olarak birçok engelli çalışmasının aksine bu çalışma, engellilerin bilindik sorunları dışında kalan alan içerisinde hareket ederek engelli bireylerin göz ardı edilmiş olan “duygusal yük” sorununa ışık tutmaktadır. Bu çalışma her bir engelli bireyin engelli olmayan bir bireye göre duygusal olarak daha hassas olduğunu göstermiş ve duygusal olarak yüklerinin daha fazla olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu doğrultuda çalışan engelli bireylerin engelli olmayanlara göre çalışma hayatından daha fazla etkilendikleri

ve bunun sonucunda iş performanslarındaki etkilenmenin daha fazla olduğu görülmüştür. Tüm bu etkilerin çözümü konusunda engelli bireylerdeki duygusal yük sorununun belirlenip çözümüne ilişkin öneriler getirilerek engellilerin çalışma hayatlarındaki performansın artırılmasına ilişkin önemli katkılar sağlanacaktır.

Araştırmanın katkı yapması beklenen bir diğer konu ise engelli bireylerdeki “duygusal yük” sorununa yaklaşımla ilgili olarak insanların bilinçlendirilerek farkındalık oluşturulmasına katkı sağlanacağı düşüncesidir. Bu doğrultuda engellilerin iş ve sosyal çevresi daha bilinçli hareket ederek sorunların çözülmesi noktasında daha isabetli kararların alınmasına ve buna yönelik politikalar üretilmesine öncülük edecektir.

Son olarak çalışan engelli bireylerin sorunlarından biri olan ve şimdiye kadar göz ardı edilmiş olan “duygu yükü” sorunu, bu çalışmayla birlikte ulusal literatürde akademik bir tez çalışmasında ilk defa ele alınmış ve konusu itibarıyla bu alandaki tek çalışma olarak literatüre kazandırılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada gerekli olan verilerin toplanması ve analiz edilmesi için mülakat tekniğinden yararlanılmıştır. Mülakat tekniği için ilk olarak araştırmaya uygun sorular düzenlenmiştir. Hazırlanan mülakat soruları toplamda iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda mülakat yapılan çalışan engelli bireylerin demografik bilgileri yer almaktadır. İkinci kısımda ise çalışma hayatındaki engelli bireylerin yaşadıkları duygu yüklerini belirlemeye ve bu yüklerin engelli bireylerdeki çalışma performanslarına etkilerini ölçmeye yönelik mülakat soruları hazırlanmıştır. Araştırmada hazırlanan mülakat soruları çalışan engelli bireyler üzerinde uygulamaya konulmuştur. Verilerin analizinde ise, çalışma hayatında yer alan engelli bireylerin duygusal yüklerine ilişkin temalar belirlenmiştir. Bu temaların belirlenmesinde iki uzman görüşü alınmış olup yine verilerin analiz aşamasında bu uzmanlardan yararlanılmıştır. Araştırma verilerindeki ifade ve temaların analizi ve yorumlanmasında Nvivo programının 11. sürümü kullanılmıştır.

BÖLÜM 1: İŞ PERFORMANSI VE İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1.1. İş Performansı Kavramı

Performans kavramının günümüzde birçok tanımı olmasıyla birlikte bu kavram hemen hemen hayatımızın her alanında kullanılmaktadır. Performans kavramının özelliklerine bakacak olursak; performansın soyut ve örtük bir yapı olduğunu söyleyebiliriz. Performans, bu özelliklerinden dolayı ölçülmesi her zaman için güç bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1.1. İş Performansı Kavramının Tanımı ve Önemi

Performans kavramı çok boyutlu olmakla birlikte farklı süreçlerde farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Bu yüzden performansın tam bir tanımını yapmak zordur (Yılmaz ve Ünsar, 2009: 36). En genel anlamıyla performans kavramı; amaçlı ve planlanmış bir etkinlikte elde edilen sonucu, nicel veya nitel olarak ortaya koyan bir süreçtir (Özutku, 2010; 31).

Performans, önceden belirlenen durum ve şartlara bağlı olarak işi gerçekleştirilme göre bir işin yerine getirilme seviyesi veya işgörenin bu koşullara bağlı olarak gerçekleştirdiği davranış biçimidir. Diğer bir deyişle, “bir işgörenin belirli bir zaman diliminde kendisine verilen görevi yerine getirdiğinde elde ettiği sonuçlardır.” Ortaya çıkan değerlendirme olumluysa, personelin yüksek bir performansa sahip olduğu anlaşılır. Değerlendirme olumsuz ise, performans düzeyinin düşük olduğu kabul edilir (Bingöl, 2006; 321).

Yabancı bir kelime olan performans sözcüğünün Türkçe karşılığı “edim”dir. Fakat günlük konuşma ve yazı dilinde “edim”den ziyade “performans” sözcüğü daha yaygın olarak kullanılmaktadır (Çakmak ve Ocaklı, 2008: 214).

İnsan kaynakları yönetimine göre ise performans, birey ile işletme amaçlarının bir bütünleşmesi olarak tanımlanır. Çalışanın göstermiş olduğu performans düzeyi işletmenin verimliliğini de direkt etkilemektedir.

Tablo1: Performans Tanımları

Yazar	Tanımlanan Unsur	Tanım	Çalışma Alanı
Cordero (1989)	Performans	Etkililik: Hedeflere ulaşmada belirleyici olan çıktıların ölçülmesidir. Verimlilik: Çıktıların üretiminde minimum düzeyde girdi kullanıp kullanılmadığını belirlemek için kaynakların ölçülmesidir	Araştırma Geliştirme, Organizasyon
Dwight (1999)	Performans	Bir amaca ulaşma düzeyidir.	Genel
Nelly (1996)	Performans	Amaçlı bir faaliyetin verimliliği ve etkililiğidir.	İşletme
Rolstadas (1998)	Performans	Etkililik, verim, kalite, verimlilik, çalışma hayatının kalitesi, yenilik ve karlılık gibi performans kriterleri arasındaki karmaşık bir karşılıklı ilişkiler bütünüdür.	Örgütsel Sistem
Clarck ve Fujimoto (1991)	Performans Boyutları	Toplam ürün kalitesi, ürünü pazara sunma zamanı ve verimlilik (kaynak kullanma düzeyi) ile ilgilidir.	Ürün Geliştirme
Doz (1996)	Performans Boyutları	Geliştirme, geliştirme hızı ve araştırma geliştirme verimine odaklanmaktadır.	Ürün Geliştirme
Emmanuelides (1993)	Performans Boyutları	Geliştirme zamanı, geliştirme verimliliği (kaynak kullanımı) ve toplam tasarım kalitesidir.	Ürün Geliştirme (proje)

Tablo 1 devamı

Moseng ve Bredrup (1993)	Performans Boyutları	Verim, etkililik ve uyarlanabilirliktir.	Üretim
Nelly vd., (1996)	Performans Boyutları	Zaman, maliyet, kalite ve esneklik.	Üretim
Van Drongelen ve Cook (1997)	Performans Ölçümü	Firmanın hedeflerine ulaşma düzeyiyle ve hedeflere ulaşma düzeyini etkileyebilecek faktörlerle ilgili bilginin elde edilmesi ve analizidir.	Genel
Sinclair ve Zahiri (1996)	Performans Ölçümü	Başarılı örgütlerin ve bireylerin hedeflerine nasıl ulaştıklarını belirleme sürecidir.	Örgütler, Bireyler
Andreasen ve Hein (1987)	Verim	Maliyetlerde artışa yol açan giderlerdeki artış oranı ile ilgilidir.	Ürün Geliştirme
Griffan ve Page (1993)	Verimlilik	Kaynakların bir araya getirilme biçimindeki mükemmelliğin ve belirlenmiş sonuçlara ne kadar ulaşıldığının ölçülmesidir.	Genel
Duff (1998)	Tasarım Verimliliği	Verim ve etkililik ile ilgilidir.	Mühendislik Tasarımı
Goldschmidt (1995)	Tasarım Verimliliği	Verim ve etkililik ile ilgilidir.	Mühendislik Tasarımı

Kaynak: O'DONNELL ve DUFF, s.1199

Tabloda da görüldüğü gibi performans kavramı üzerimde belirlenmiş ortak bir tanım olamamakla birlikte, tanımlar bütünlükten yoksun ve kavram üzerinde görüş ve bakış açısı farklılıkları da mevcuttur. Ancak bu farklılıklara rağmen bazı ana kelimelerin

ortaya çıktığında görülmektedir. Tabloya göre verimlilik ve etkililik kavramlarının, performans kavramı ile birlikte sıkça kullanıldığını söyleyebiliriz (Özutku, 2010; 34).

Performans değerlendirme ise, insan kaynakları yönetiminde önemli uygulamalardan birisidir. Çünkü, performans değerlendirme çalışanların istihdam durumları, eğitimleri, kariyer durumları gibi birçok konu ile ilgili geri bildirim sunmaktadır (İllez ve Güner, 2006:325). Performans değerlendirme 'Başarı Değerleme' 'Liyakat Değerleme' ya da 'Etkinlik Dereceleme' olarak da bilinir. Çalışanların başarılarını, firmadaki durumlarını, davranış ve diğer niteliklerini diğer çalışanlarla karşılaştırmak için yapılan sistemli bir ölçüdür (Uğur, 2008: 215).

Performans değerlendirme özetle;

Çalışanların yaptıkları işlerde niteliklerini ve elde ettikleri sonuçları belirli kriterlere bağlı olarak ölçen,

Çalışanların verimlilikleriyle ilgili sonuçlar ortaya çıkaran,

Çalışanların ilerleyen dönemlerde gösterecekleri performans hakkında ipuçları sunan,

İşletmelere ve çalışanlara kendilerini geliştirmeleri, mevcut durumları gibi konularda faydalar sağlayan yapılandırılmış bir uygulamadır.

1.1.2. Performansının Değerlendirilmesi ve Amacı

Performans değerlendirme sistemlerinin temel amacı, işletmenin amaçları doğrultusunda iş görenlerin verimliliğini artırmaya yardımcı olmaktır. Performans değerlendirme sistemlerinin bir diğer hedefi, değerlendirilen çalışanla değerlendiren uzman veya yönetici arasında etkili bir iletişim kurulmasını sağlayarak bu sürecin gelişini sağlamaktır (Tutar, 2010: 344).

- **Yönetim İlişkilerinin İyileştirilmesi:** Performans değerlendirme sonucunda ortaya çıkan verilerin çalışanlarla paylaşılması ve karşılaştırmalar yapılması motivasyon artırıcı etkiye sahiptir. Aynı şekilde çalışanların yönetimin kendilerinden beklenenleri bilmeleri ve yöneticilerin de çalışanlarını daha iyi tanıma imkanı bulmalarından çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine uygun bir yönetim şekli geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Uğur, 2008: 218).

- **İnsan Kaynakları Planlaması:** İnsan kaynaklarında planla yapılırken mevcut durumdaki personelin performans değerlendirme sonuçlarından yararlanır. İleride ihtiyaç duyulan çalışanların özellikleri ile terfi ve tayin durumları belirlenirken de performans değerlendirme sonuçları göz önüne alınır (Ayan,2012: 115).
- **Eğitim-Geliştirme İhtiyacının Belirlenmesi:** Performans değerlendirme sonucunda ortaya çıkan eksikliklerin belirlenmesi ve giderilmesi için eğitim programlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanlara etkili eğitim programları uygulanabilmesi için performans değerlendirme önemlidir (Tutar, 2010: 344).
- **Ücret ve Verilecek Ödüllerin Tespiti:** Performansa dayalı ücret sistemlerinin uygulandığı işletmelerde performans değerlendirme sonuçları belirleyicidir. Ücretlerde adaletin sağlanması ve çalışanlar ile çalışmayanların ayırt edilmesi açısından ödüllendirme son yıllarda oldukça tercih edilen bir uygulamadır.
- **İşten Ayırma Kararlarının Verilmesi:** Türk İş Hukuku'na göre çalışanların işine son vermek için haklı gerekçeler bulunması gerekmektedir. Haklı bir nedene dayanmayan fesihler işverenler için sıkıntılı durumlar oluşturabilmektedir. Performans değerlendirme sonuçları, işten ayırma kararı verebilmek için haklı gerekçeler sunabilmektedir. Personele ihtiyaç duyulan eğitimler sağlanmasına rağmen iş performansı devamlı düşük kalan ya da istenildiği şekilde artmayan çalışanın işten çıkarılmasını nesnel bir sebebe dayandırmaktadır (Uğur, 2008: 220).

1.1.2.1. İş Performansı Değerlendirmenin Avantajları

Performans değerlendirmenin faydaları genellikle örgüt, yönetici ve çalışan olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

- **İşgörenler Açısından Avantajları:** Performanslarının nasıl ölçüldüğünü ve yaptıkları işle ilgili eksik konular hakkında bilgi sahibi olurlar (Argon, 2004: 226). Zayıf ve güçlü yönlerinin farkına varırlar. İşle ilgili eğitim faaliyetlerine katılmak için daha istekli olurlar (Uğur, 2008: 220). Performans değerlendirme sonuçlarına ilişkin yapılan geri bildirimler sayesinde iş tatmini ve özgüven gelişir. Bu durumda çalışanların motivasyonunu ve verimliliklerini artırır (Yetişkin, 2010: 10).

- **İşverenler Açısından Yararları:** İşverenlerin çalışanlar hakkında daha doğru kararlar vermelerini sağlar. Yöneticilerle ile çalışanlar arasında iletişim bütünlüğü sağlar. Terfi, tayin ve işten ayırma gibi kritik kararlarda yöneticilerin hem hukuken sıkıntı yaşamamaları hem de vicdanen rahat olmaları konusunda yarar sağlar. Yöneticiler yetki devirlerini daha rahat bir şekilde yaparlar (Uğur, 2008: 221). Çalışanların yönetsel yeteneklerinin gelişmesini sağlar (Argon, 2004: 226).
- **Örgütler Açısından Yararları:** Ürünlerin kalitesinde artış sağlar. Ürün verimliliği ve dolayısıyla işletmenin karlılığı artar. İnsan kaynakları planlaması yapılırken daha doğru sonuçlar elde etmeye yarar sağlar. Örgütler hem kendi çalışanlarına hem de dış paydaşlara güvenilir ve başarılı bir kuruluş imajı sunar (Uğur, 2008: 222). Çalışanların eğitim ihtiyacı daha doğru bir şekilde belirlenir ve eğitim bütçesinden tasarruf sağlanır (Argon, 2004: 226). Performansa dayalı ücret sistemi uygulayan işletmelerde daha adil ücret artışları ve ücret ödemeleri yapılır. Bu durumda çalışanlar için performansı artırıcı etki yaratır (Kaynak vd., 2000: 208-209)

1.1.2.2. İş Performansı Değerlendirmenin Dezavantajları

Performans değerlendirme sisteminin avantajları olduğu kadar dezavantajı da bulunmaktadır. Bunlar (Gavcar vd., 2006: 34):

- Örgütlerde adil bir değerlendirme sistemi yoksa bu durum çalışanların motivasyonunu olumsuz etkiler.
- Performans değerlendirme sonuçları eleştiriye kapalı çalışanlar için çalışma ortamında ilişkilere zarar verebilir.
- Çalışan daha önceki deneyimlerine dayanarak mevcut durumdaki değerlendirme sistemine ve sonuçlarına şüpheyle yaklaşabilir.
- Değerlendiricinin önyargıları değerlendirmeyi etkileyebilmektedir.
- Performans değerlendirme sisteminin uygulanması hem zaman hem de maddi kayba neden olabilmektedir.

1.1.2.3. İş Performansının Değerlendirme Süreci

- **Performans Değerlendirme Süreci:** Performans değerlendirme süreci birçok zorlukla karşılaşılan önemli bir süreçtir. Yaşanan bu önemli sürecin sonunda, çalışanlar işleriyle ilgili bilgilendirilmeli ve bu durum motivasyon unsuru olarak kullanılmalıdır. Performans sonuçları mutlaka çalışanlarla paylaşılmalıdır. Paylaşılmayan sonuçlardan kurumların bir fayda elde etmesi söz konusu değildir. Tam tersine şirketler için olumsuz bir ok sonuca da yol açabilmektedir (Fındıkçı, 2003: 337). İşletmelerin yapılarına ve örgüt kültürlerine uygun bir performans değerlendirme sistemi seçilmek kurmak ve iletmek uzmanlık gerektiren bir durumdur. Performans değerlendirme sistemlerini kurmadan önce ön çalışma yapılması şarttır (Sabuncuoğlu, 2000: 162).

Performans değerlendirme süreçlerinin başlıca faaliyetleri şunlardır (Uğur, 2008: 222).

- ✓ Değerlendirmenin kriterleri net bir şekilde ortaya konulmalıdır.
- ✓ Değerlendirmeyle ilgili standartlar geliştirilmelidir.
- ✓ Değerlemenin hangi zaman dilimleri içerisinde yapılacağı belirlenmelidir.
- ✓ Değerlendiricilerin belirlenmeli ve ilgili eğitimler verilmelidir.
- ✓ Değerlendirme yöntemi belirlenmelidir.
- ✓ Değerlendirmeyle ilgili sonuçlar çalışanlarla geri bildirimde bulunulmalıdır.
- ✓ Değerlendirme Ortamının Hazırlanması ve Kriterlerin Belirlenmesi

Performans değerlendirmeye başlayabilmek için öncelikle hangi konuların başarı unsuru olarak kabul edileceği belirlenmelidir. Değerlendirme için değişik birçok kriterlere ihtiyaç vardır. Çünkü çalışanların çalışma durumları bu konularla karşılaştırılarak başarılı/başarısız olup olmadıkları belirlenir. Kriterler ve standartlar açık ve net belirlenmediği durumda, sağlıklı bir performans değerlendirmenin yapılması çokta mümkün değildir (Bingöl, 1996: 219).

Genel olarak değerlendirme 4 ana grupta toplanır. Bunlar alt başlıklara ayrılır ve işlerin durumlarına göre farklı sayılarda da olabilirler. Bu kriterler (Barutçugil, 2002: 184):

- ✓ İşin temel özellikleri,
- ✓ Çalışanın iş bilgisi ve iş yeteneği,

- ✓ Kişisel özellikler,
- ✓ Kişisel ilişki ve davranışlar

Performans değerlendirme kriterleri belirlenirken dikkat edilmesi gereken noktalar şunlardır:

- ✓ Performans değerlendirme sürecinde ölçümlerin kurumların misyonuna ve stratejik amaçlarına uygun olarak hazırlanmış olması,
- ✓ Performans değerlendirme kriterleri belirlenirken çalışanların etkin katılımı sağlanmalıdır. Çalışanların görüşleri ve eleştirileri dikkate alınmalıdır.
- ✓ Ölçütler gözlenebilmeli ve tarafsız olarak ölçülebilmelidir.
- ✓ Performans değerlendirme ölçütleri değişik zamanlarda aynı çalışana veya farklı çalışana uygulandığında birbiriyle uyumlu sonuçlar vermelidir.
- ✓ Ölçütler yapılacak işin özelliklerine ve sorumluluk düzeylerine uygun olmalıdır.
- ✓ Ölçütler arası çakışma olmamalıdır.

- **Değerlendirme Kriterlerinin ve Periyotlarının Belirlenmesi:**

Performans kriterleri “neyin yapılması gerektiği”, ikincisi ise “nasıl yapılması gerektiği” gibi iki temel soru içerir. Performans değerlendirme standartlarının amacı ikinci soruyu cevaplamaktır. Performans değerlendirme standartları işlerin niceleyici ve niteleyici olmak gibi yönlerini ele alır (Akçakanat, 2009: 15). Performans değerlendirme sürelerinin belirlenmesi önemlidir. Performans değerlendirmeyi yapacak olan değerlendiricilerin hazırlık yapabilmeler, çalışanlarında kendilerini hazır hissetmeleri ve geliştirebilmeleri bakımından sürenin önceleri belli olması ve şartlarda değişiklik olmadıkça aynı zaman dilimlerinde yapılıyor olması gereklidir. İşin ve çalışanın özelliklerine göre bu süreler aylık, üç aylık, altı aylık, yıllık olabilmektedir (Uğur, 2008: 224).

- **Değerlendiricilerin Belirlenmesi ve Eğitimi:**

Performans değerlendirmenin verimli olarak gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan en önemli noktalardan biri de değerlendirmeyi yapacak kişilerin belirlenmesidir. (Bingöl, 2013: 287). Bu sebeple değerlendiricilerin belirlenmesi, performans değerlendirme sisteminin başarısında çok önemli rol oynamaktadır. Şirket yapısına en uygun performans değerlendirme sistemleri kötü seçilmiş değerlendiriciler tarafından

yararsız bir şekilde kullanılırken, bunun aksine kötü seçilmiş değerlendirme sistemleri de iyi değerlendiriciler tarafından beklenmedik şekilde etkili kullanılabilir (Barutçugil, 2002: 196). Performans değerlendirmenin kimler tarafından yapıldığının yanı sıra, değerlendiricilerin çalışanlar ve işler hakkında bilgi sahibi olmaları, önyargısız olmaları ve organizasyonu bilmeleri önemlidir. Değerlendirme işlemi aşağıda belirtilen şekillerde yapılabilmektedir (Budak, 2008: 422).

- ✓ Üstün Astı Değerlendirmesi
- ✓ Kişinin Kendini Değerlendirmesi
- ✓ Çalışma Arkadaşlarınca Değerlendirme
- ✓ Astlar Tarafından Değerlendirme
- ✓ İç-Dış Müşterilerce Değerlendirme
- ✓ Danışmanlar ve Uzmanlar Tarafından Değerlendirme
- ✓ Karışık Değerlendirme
- ✓ Bilgisayarlı Değerlendirme

Değerlemeyi yapacak olan kişilerin değerlendirme sistemini ve amaçlarını iyi biliyor olmaları gerekmektedir. Bu yüzden değerlendirmeye başlamadan önce seçilen değerlendiricilerin eğitim alması şarttır. Burada amaç, değerlendiricilerden kaynaklanan hataları en aza indirmek veya tamamen ortadan kaldırmaktır. Bu eğitimlerde değerlendiricilere sistem hakkında gerekli bilgiler verilir. Değerlendirme görüşmelerinde sıkıntılar olmaması için etkili iletişim becerisi kazandırılmalıdır. Bu sebeplerle eğitim toplantıları organize edilir (Sabuncuoğlu, 2012:189-190).

- **Değerleme Yönteminin Belirlenmesi:** Performans değerlendirme için birçok yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemler içinde örgütler kendi kurum yapılarına ve özelliklerine göre uygun olan bir sistemi seçmek zorundadır. İşletme özelliklerinin yanı sıra kullanılacak sistemin maliyeti, kullanım süresi ve değerlendirme sonucu beklenen çıktılar da etkili olmaktadır (Koç, 2008: 58).
- **Değerlendirme Sonuçlarının Geri Bildirimi:** Performans değerlendirme sonucu elde edilen sonuçlar, yöneticiler tarafından değerlendirildikten sonra her bir çalışanla bu sonuçlar paylaşılır. Burada amaçlanan, işgörenlerin eksik taraflarını görerek eksiklikleri gidermelerini sağlamaktır. Ancak bu konuda

çalışanlara yaklaşım çok önemlidir. Çalışanların değerlendirme sonuçlarını, onlar ile tartışma bilgi, dikkat ve hassasiyet isteyen bir durumdur. Bu noktada amaç, çalışanları eleştirmek ya da cezalandırmak değil, motive etmek olmalıdır (Uğur, 2008: 226).

1.1.3. İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

Performans değerlendirme yöntemleri, geleneksel ve çağdaş değerlendirme yöntemleri olarak iki başlık altında toplanmaktadır. Bu ayrımın sebebi günümüz yönetiminin bir sonucudur. Bazı kaynaklar geçmişe ve geleceğe dayalı sistemler şeklinde de bir ayrıma gitmişlerdir. Organizasyon ihtiyaçlarının ortaya çıkardığı bir durum olarak bunun nedenlerini sorunların giderek daha karmaşık hale gelmesi, insanın daha da önem kazanması gibi faktörler sayılabilir. Performans değerlendirmede klasik ve modern yöntemler arasındaki en önemli farklılık, değerlendirme yöntemi ve değerlendiriciler bakımındandır. Klasik yöntemler, genellikle astlara uygulanırken çağdaş yöntemler de üst kademedeki çalışanların performans değerlendirilmesinde ağırlıklı olarak kullanılmaktadır.

1.1.3.1. Klasik Performans Değerlendirme Yöntemleri

Klasik (geleneksel) performans değerlendirme yöntemleri, işgörenin belli bir süre gözlemlenmesi, yapılan işlerin sonuçlarına göre değerlendirme yapmak için kullanılan ve değerlendirmeyi de her işgören için tek tek yapan bir sistemdir (Büyükfırat, 2009: 33). Klasik (geleneksel) performans değerlendirme sistemlerinden bazıları şunlardır:

- **Grafik Değerlendirme Yöntemi:** Kullanımının çok kolay olmasından dolayı en fazla tercih edilen performans değerlendirme yöntemidir. Grafik değerlendirme yöntemi, bir iş grubunu oluşturan çalışanları genel bir şekilde analiz etmede kullanılmasının yanı sıra, her bir çalışanın bireysel olarak da belirli performans değerlendirme kıstaslarına göre de değerlendirilmesini sağlayacak şekilde uygulanabilmektedir (Budak, 2008: 428).

Grafik değerlendirme yönteminde sağ tarafta değerlendirme notları, sol tarafta ise değerlendirme kriterlerinin olduğu iki sütun vardır. Değerlendirme notlarının olduğu sağ tarafta, “çok yetersiz, yetersiz, normal, yeterli, çok yeterli” sütunları ya da “pekiyi, iyi, orta, zayıf, çok kötü” gibi sütunlar bulunur. Değerlendiriciden kriterlere göre

çalışanı değerlendirir. Bu değerlendirme yönteminde her çalışanın başarı durumu aynı tablo içinde görülebilmesinin yanı sıra değerlendirilecek özelliklerin sıralı olması nedeniyle derli toplu bir değerlendirme yapılmış olur. Uygulaması kolay bir yöntemdir ancak değerlendiricilerin daha çok “orta” not verme niyetinde olması sebebiyle bu yöntemin güvenilirliği tartışmalıdır (Budak, 2008: 429).

- **Karşılaştırma Yöntemi:** Çalışanları birbirleri ile kıyaslamaya göre kullanılan bir yöntemdir. Genellikle çalışan sayısının az olduğu işletmelerde uygulanır. Çalışan sayısının fazla olduğu işletmelerde uygulanması maliyetli ve zaman alıcı olabilmektedir. Performans değerlendirmeye katılacak işgörenlerin isimleri sol tarafa yazılır. Değerlendiriciler tarafından daha önceden belirlenmiş olan performans değerlendirme kriterlerine göre listedeki ilk işgören ikinci işgörenle karşılaştırılır. Değerlendirici, birinci çalışanın diğer çalışandan daha iyi olduğuna karar verirse ilk çalışana artı işareti koyar. Bu işlemlerden sonra değerlendirici ilk çalışanı aynı performans değerlendirme kriterlerine baz alarak tüm çalışanlarla karşılaştırır. Değerlendirme sırasında yapılan her karşılaştırmada daha iyi performans sergilediği düşünülen çalışana işaret konur. Bu işlemler tekrarlanarak değerlendirme listesinde yer alan çalışanlar her bir performans değerlendirme kriterleriyle karşılaştırılır. Bu değerlendirmeler sonunda en çok artı işareti alan çalışan en başarılı performansla sahip, en az artı alan çalışan ise en başarısız çalışan olarak belirlenir (Barutçugil, 2004: 438).
- **Zorunlu Dağılım Yöntemi:** Performans değerlendirme sistemlerinden biri olan zorunlu dağılım yöntemi, istatistikte yer alan normal dağılım eğrisinden yararlanılmıştır. İşgörenlerin normal bir dağılım göstermesi görüşüne dayandığı için eleştirilmektedir.

Sıralama yöntemiyle benzerlik gösteren bu yaklaşım değerlendiriciyi çalışanları belli dağılımlar içerisinde değerlendirmeye zorlar. Değerlendiricilerin çalışanın belirli gruplara bağlı kalarak sıralama zorunluluğu olduğu için bu isimle kullanılmaktadır. Bu şekilde değerlendiricilerin olumlu veya olumsuz puanlama yapma gibi yönelimleri de ortadan kalkar. Bu değerlendirme yöntemi genellikle yöneticiler tarafından kullanılır. (Barutçugil, 2002: 439).

Bu değerlendirme yöntemindeki ölçek 5 bölümden oluşmaktadır. Bunlar, en düşük, düşük, orta, yüksek, en yüksek.

Buna göre çalışanların gruplandırması da aşağıdaki gibi olmaktadır.

<u>En düşük</u>	<u>Düşük</u>	<u>Orta</u>	<u>Yüksek</u>	<u>En yüksek</u>
% 10	% 20	% 40	% 20	% 10

- **Kritik Olay Yöntemi:** Bu performans değerlendirme yöntemi genelde çalışan faaliyetlerinin değerlendirilme işlemi yerine çalışanın gerçekleştirdiği olağanüstü olumlu-olumsuz işlerin ortaya konulması ve değerlendirmelerin sadece bu olaylar baz alınarak gerçekleştirilmesine dayanmaktadır. Önce kalite kontrol, çalışanın denetlenmesi gibi çeşitli kategoriler belirlenir ve her değerlendirme sınıfı için olumlu-olumsuz davranışlar belirlenir. Belirlenen değerlendirme süresi içerisinde değerlendirici çalışanların göstermiş olduğu davranışları anında kayırt altın alır ve süre bitiminde bunları değerlendirir (Yüksel,2003: 45). Bu performans değerlendirme yönteminde olağanüstü işler önemli bir çalışma katkısı olabileceği gibi tam aksine bu işler önemli bir iş kaybına da neden olabilmektedir. Ne yönde olurlarsa olsun bu yöntem işverenler tarafından not edilir ve performans değerlendirme yapılırken bu olaylarda dikkate alınır. Böylelikle performans değerlendirme sisteminin etkililiği artar. Ancak çalışanlar açısından sürekli gözlem altında tutuluyor olma hissi olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir (Koç, 2008: 62).
- **Kontrol (İşaretleme) Listesi Yöntemi:** Kritik olay değerlendirme yöntemine göre daha gelişmiş bir yöntem olan bu modelde, bazı işleri tamamlamaya yönelik hazırlanan listenin onaylanması şeklinde uygulanır. Değerlendirici hazırlanan bu listelerde bulunan hazır tanımlamalardan çalışana uygun olanlara işaret koyar. Bu işaretleme sonucu ortaya çıkan olumlu ve olumsuz yargılar değerlendiriciler tarafından değerlendirilir. (Sabuncuoğlu, 2000: 186). Performans değerlendirme sisteminde değerlendiricilerin işlerini kolaylaştırmak için bu yöntem uygulanmaktadır. Bu değerlendirme yöntemine göre değerlendiriciler çalışanların başarı durumlarını değerlendirmekten ziyade onların işteki durumlarıyla ilgili yorum yaparlar. Sorular genelde evet-hayır şeklinde cevaplanır (Bingöl, 1996: 231).
- **Alan İncelemesi Yöntemi:** Alan araştırmasında performans değerlendirme işlemi grupça yapılmaktadır. Bu şekilde değerlendirmenin daha adil ve daha

geçerli olmasına çalışılmaktadır. Bu değerlendirme yöntemi diğer yöntemlere göre daha uzun süren bir yöntemdir. Alan araştırmasında insan kaynakları ya da yönetimden bir üye, çalışan gruplarından seçilerek kurulmuş olan küçük değerlendirme grupları ile birlikte işbirliği yapar. Bu işbirliği esnasında, değerlendirmeye tabi tutulan çalışan hakkında düzenlenen değerlendirme formları incelenir. Bu inceleme, değerlendiriciler arasında oluşan çelişkili durumları ortaya çıkarmayı, grup şeklinde uzlaşmayı, standart olarak kabul edilen değerlendirme kriterlerinin her değerlendiricinin aynı şekilde yorumlanıp yorumlanmadığını saptamaya ve aksi bir durumda değerlendiricileri uarmayı hedeflemektedir (Canman, 2000: 174-176).

- **Davranışsal Temellere Dayalı Dereceleme Ölçekleri (BARS):** Bu performans değerlendirme yöntemi, performansın davranışsal olarak değerlendirilmesini amaçlayan bir yöntemdir. 1963 yılında Smith ve Kendall tarafından geliştirilmiş olan bu performans değerlendirme yönteminin bir diğer adı da davranışsal beklenti ölçekleridir (Helvacı, 2002: 164). İlk olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde kullanılmış ve işin başarılı şekilde gerçekleştirilmesi için gerekli olan davranışların değerlendirilmesi için kullanılan bir performans değerlendirme yöntemidir. Bu değerlendirme yönteminin odak noktası çalışanın iş yaparken göstermiş olduğu fonksiyonel davranıştır (Barutçugil, 2002: 192).

Davranışsal temellere dayalı değerlendirme ölçeğinde yöntem, performans değerlendirme sonuçlarının çalışanlar tarafından kabul edilip kendilerini geliştirmek için kullanmalarına imkan tanıyan bir sistemdir. Bu değerlendirme yöntemi yöneticilere değerlendirme sonuçlarını açıklarken daha fazla kolaylık sağlamaktadır. Bu yöntem uygulanırken öncelikle kritik olaylar değerlendirme yöntemiyle çalışanlar ile ilgili veriler toplanarak gruplandırılır. Yöneltilik yeterlilik, çalışanlar arasındaki ilişkiler gibi her boyutta çalışmanı değerlendirmek için kriter olarak kullanılır. Sonrasında tüm kritik olaylar toplanarak, davranışsal temelli değerlendirme ölçeği geliştirilir (Can vd., 2001: 182).

Bu performans değerlendirme yöntemlerinin en önemli yararlarından biri performansın objektif şekilde değerlendirilmesini sağlayan özel davranışları tanımlamasıdır. Bu teknik değerlendirme yapılmadan önce çalışandan beklenenleri açık hale getirerek çalışanlarla yöneticiler arasında iletişimi sağlıklı hale getirir. Çalışanların performans

değerlendirmesi için gerekli konuları belirterek çalışanların eğitimine katkı sunar. Bu yöntemin hazırlık aşamasının uzun zaman gerektirmesi, maliyetinin yüksek olması, değerlendiricilerin yargılarının rol oynaması gibi sıkıntıları da bulunmaktadır. (Palmer, 1993: 44).

- **Metin Değerlemesi:** Çalışanın performans değerlendirmesinin yazılı öykü şeklinde yapıldığı değerlendirme şeklidir. Bu değerlendirmede uygulaması kolay ama güvenilirliği düşük bir yöntemdir. (Barutçugil, 2004:434). Bu yöntemin her değerlendirici için değişik ölçütler olması, bazı durumlarda öznel olabilmesi ve bu öznelliğin önlenebilmesi için önlemlerin bulunmaması, her değerlendirici iyi bir yazar olamayacağı için olumlu durumları olumsuz şekilde aktarabilmesi gibi olumsuz özellikleri bulunabilmektedir (Aldemir ve vd.,2004: 307).

1.1.3.2. Modern Performans Değerlendirme Yöntemleri

Klasik yöntemler, değerlendirmeye katılan personelin yeterince aktif olmadığı, değerlendirici tarafından tarafsız değerlendirme yapılamadığı gibi sebeplerle eleştirilmektedir. Günümüzde kalite yönetim sistemlerinin yaygın olduğu, üstler ile birlikte kararlar aldığı işletmelerde klasik performans değerlendirme yöntemleri etkisiz kalabilmektedir. Modern (çağdaş) performans değerlendirme yöntemleri olarak; hedef bazlı performans yönetimi, değerlendirme merkezi yöntemi, psikoteknik ve psikoanaliz yöntemi, 360 derece geri bildirim yöntemi, balanced scorecard yöntemi sayılabilir. (Şeneldir, 2008: 50).

- **Hedef Bazlı Performans Değerlendirme Yöntemi:** Hedeflere göre yönetim, değerlendirmeyi yapacak olan değerlendiriciler ile çalışanları bir araya getirerek, belirli bir dönem için objektif ve ölçülebilir hedefler belirlemeye ve çalışanların performanslarını bu hedeflere ulaşma derecelerine göre değerlendirmeye yarayan bir sistemdir (Uğur, 2015: 197).

Hedef bazlı performans değerlendirme yöntemine en uygun örgütler değerlendirmelerin sık yapıldığı ve kalitenin önemli bir özen gerektirdiği yerlerdir. İşgörenleri hep birlikte değerlendirmek yerine her çalışanı ayrı ayrı değerlendirir. İşgörenlerin ileriki amaçları üzerinde gösterecekleri performanslarına odaklanır. Yöneticiler ile işgörenler, performanslarının gelişimi ve iyileştirilmesi için nelerin gerekli olduğunu birlikte

değerlendirirler. Ekip çalışmasına diğer yöntemlere göre daha uygun bir yöntemdir (Budak, 2008: 442).

- **Psikoteknik ve Psikanaliz Yöntemi:** Her insan kendine özel özelliklere sahiptir. Bu sebeple, kişilerin farklı özelliklere sahip olması, işverenlerin ve sosyologların yürüttükleri çalışmalar üzerinde de etkili olmuştur. Bu gereksinim psikolojik yöntemin gelişmesine ve kişileri belirli bir zaman diliminde değerlendirme isteğinin artmasına yol açmıştır. Psikolojik test ve psikolojik analiz yöntemi ile kişisel yetkinliklerin belirli bir zaman dilimi içinde ve gelecekteki durumunun tahmini mümkün olabilmektedir. Bu yöntemin amacı, işgörenin performansını artırmak ve işgören-iş uyumunu gerçekleştirecek koşulları sağlamaktır. Bu performans değerlendirme yöntemi yönetici konumunda olan çalışanlara pahalı ve uzun zaman zaman gerektirdiği için uygulanmaktadır (Budak, 2008: 444).
- **Değerleme Merkezi Yöntemi:** Değerleme merkezi yöntemi özellikle yönetici konumundaki çalışanlara uygulanır. Çalışanların bilinen özelliklerinin yanında saklı kalan yeteneklerinin de ortaya çıkarılması ve gelecekteki performansının tahmin edilmesi hedeflenmektedir. Çalışanların başvuru formları alınarak benzer özellikteki kişilerden gruplar oluşturulur. Bu grubun çalışmaları “değerleme merkezi” denilen bir ortamda yapılır ve üyeler ayrı ayrı izlenerek hepsi hakkında bilgi toplanır. Toplanan bu bilgilerle çalışanın ileriki performansı hakkında tahminler yapılır (Uğur, 2015: 197).
- **Balanced Scorecard (Kurumsal Karne) Yöntemi:** Scorecard kavramı işletmenin performans karnesi uya da tablosu anlamındadır. Scorecard perspektifi işletme düzeyinde performans değerlerini ölçmek için sistemli bir yaklaşım üzerine kurulan ve çok yaygın kullanılan bir performans değerlendirme sistemidir. İşletmelerin performansını dengeli şekilde ölçüm yapmak için scorecard’lar 3veya 7 boyuttan oluşur. Her boyut 1 ya da 1’den çok önemli performans değerlendirme kriterine sahiptir. Balanced Scorecard yönteminin başarılı olabilmesi için yöneticilere, tüm ortaklara ve tüm işgörelere firmanın vizyonu, misyonu ve temel stratejisi açık şekilde belirtilmeli ve kabul edilmelidir. Bununla ilgili gerçek, birbiri ile tutarlı amaçlar ve kriterler belirlenmelidir. Balanced scorecard performans değerlendirme yönteminin

kriterleri 4 başlıkta ifade edilmektedir. Bunlar, müşteri, firma işi işler, finans ve eğitim geliştirmedir (Elitaş ve Ağca, 2010: 353).

- **Performans Sistemi:** İnsan kaynaklarını yönetimin en önemli fonksiyonlarından biri olan performans değerlendirme sistemi bilgi işlem teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak internet ortamında kullanılmaya başlanmıştır. Bu şekilde yapılan performans değerlendirme sistemlerinde daha nesnel ve daha hızlı değerlendirmeler yapılabilmektedir. İşletmeler bu şekilde değerlendirme hatalarını mümkün olduğunca en aza indirmenin yanı sıra zamandan da çok büyük tasarruflar elde etmektedir. Günümüzde rekabetçi koşullarda zaman işletmeler için önemli olabilmektedir. Bu durum aynı zamanda iş yükünü azaltıp kaynak planlama ve verimliliği artırmaktadır (Büyükfirat, 2009: 47).
- **360 Derece Performans Değerlendirme ve Geri Bildirim Yöntemi:** Çalışanın çok taraflı (yöneticiler, iş arkadaşları, astlar, müşteriler ve bireyin kendisi) değerlendirilmesini içerir. Ayrıca çalışanlar hem bireysel hem de karşılaştırılmalı olarak değerlendirilmektedir. Bu yöntem performans değerlendirmenin yanı sıra planlama, motivasyon, birey ve örgütü geliştirme aracı olarak ta kullanılmaktadır (Yılmaz, 2013: 113). Bu yöntem çalışan performansını; çalışanın çalışma arkadaşlarından, üstlerinden ve astlarından, iç ve dış müşterilerden toplanan çalışma performansı verilerine bağlı olarak değerlendirilmesidir. Diğer bir tanıma göre ise, çalışanın etkileşim içinde olduğu paydaşlarından geri bildirim aldığı bir sistemdir. Bu değerlendirme yönteminde çalışanlar aralarında geri bildirim olarak tanınmaktadır (Gümüştekin vd, 2010: 2).

Etkili bir çalışma için gerekli görülen kriterleri gösteren model geliştirilir. Buna bağlı olarak da performans değerlendirme anketi hazırlanır. İşgörenin kendisini değerlemesi için ona 18 kişilik bir liste sunulur. Bu listede yer alan kişiler ast veya üstleri, iş arkadaşları, iç ve dış müşteriler olabilir. Yönetici bu listeden çalışanın performansını değerlendirmesi için altı ile on kişi arasında seçim yapar. Seçilen bu kişiler, anketi doldurur ve çalışan performans durumunu derecelendirir. Çalışan kişi de bu anketi doldurabilir. Sonuçlar toplanır ve yönetici çalışana sonuçları içeren bir rapor sunar (Barutçugil, 2002: 203).

Bu şekilde çalışanın güçlü ve zayıf yönlerini görmesi sağlanır ve bununla ilgili kendisine destek verilir. Günümüz yönetim sistemlerinde endüstri demokrasisi giderek önem kazanmaktadır ve bu sistem daha somut ve gerçek sonuçlar sunmaktadır. Bu yüzden giderek yaygınlık kazanmaktadır (Uğur, 2015: 199).

1.2. İş Performansını Etkileyen Faktörler

Performansı etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar örgütsel, çevresel ve kişisel etmenler olarak ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

- **Örgütsel Etmenler:** Performans değerlendirmeyi etkileyen örgütsel faktörlerin belki de en önemlisi yönetim politikasıdır. İşletmelerde uygulanan politikalarla çalışanların işteki başarıları arasında doğrudan bir ilişki vardır. İşletmelerde performans değerlendirme yöneticiler tarafından birçok farklı şekilde kullanılmaktadır. Örneğin, yöneticiler performans değerlendirmeyi ceza verme veya ödül politikası olarak ya da işten çıkarma unsuru olarak kullanabilmektedirler (Timur, 1983: 6).

Örgüt kültürü, örgüt tarafından belirlenen kural ve değerler bütünüdür. Bu kural ve değerler çalışanların iş ortamına uyumları, ikili ilişkileri, örgüte aidiyetleri ve dolayısıyla performansları üzerinde etkilidir. Örgüt kültürü ne kadar çok çalışanlar ile uyumlu ise çalışan performansı o kadar etkili olabilmektedir.

İş tasarımı, çalışanların bireysel becerilerine uygun işlerde çalışıp çalışmadıkları ile ilgili bir konudur. Çalışanların yaptıkları iş ile nitelikleri arasında uyum yoksa performansları bundan olumsuz etkilenecektir. Bu durumun önüne belirgin iş tanımları ve iş analizleriyle geçmek mümkündür. İşin yapısı ve personel özellikleri arasında uyum bulunması hem örgütün hem de çalışanların verimliliğini artıracaktır.

- **Çevresel Etmenler:** Günümüzde örgütler arasında birbirlerinin çalışmalarına doğrudan etki edebilecek iş ilişkileri bulunmaktadır. Bu iş ilişkileri belirli bir çevre içerisinde olmaktadır. Bu hizmetleri sunan veya alan işletme ve bu işletmenin çalışanları, bu çevreyle yakın ilişkiler kurar ve bu çevreden çeşitli şekillerde etkilenir. Bu etkiler örgütlerin başarısında dolayısıyla da çalışanların performansları üzerinde olumlu veya olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Bulut, 2003: 11).

- **Kişisel Etmenler:** Yapılan araştırmalar göre üst yeteneklere sahip çalışanların sayıca az, normal yetenek düzeyinde kabul edilen çalışanların ise oldukça çok sayıdadır. Kişisel yetenekler de mutlaka zaman içerisinde değişime uğramaktadır. Kullanılmayan yetenekler körelmekte ve kaybolmakta, kullanılan ve üzerine gidilen yetenekler ise daha etkin hale gelebilmektedir. Bu yüzden özellikle işe alımlarda kişilerin yeteneklerine uygun işlerde olmaları hayati öneme sahiptir. Burada özellikle yönetime düşen en büyük görev çalışanlarının yeteneklerine uygun ve kendilerini geliştirebilecekleri bir ortam hazırlamaktır (Bulut, 2003: 11).

Kişisel yetenekler önemli olduğu kadar çalışanların kişisel istekleri de başarı için önemlidir. Kendi başarılarının sonuçlarını görmek isteyen çalışanlara performans değerlendirme ile bu sonuçlar verilebilir. Çalışanları bu sonuçlardan mahrum bırakmak çalışanların performansında düşüklüğe, işten ayrılma ve devamsızlık gibi durumlara yol açabilmektedir. Diğer yandan çalışmayı sadece bir araç gören çalışanlarda performans değerlendirmenin bir önemi de bulunmamaktadır. Çalışanların bu yaklaşımları da performanslarını etkileyen etkenlerden birisidir (Akçakanat, 2009: 14).

1.2.1. İş Performansını Etkileyen Bireysel Faktörler

1.2.1.1. Stres

Stres kelimesi ilk olarak 17. Yüzyılda Fizikçi Robert Hook tarafından kullanılmaya başlanmıştır (Balcı: 2014, 3). Stres kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmasına rağmen bu kavram genel anlamı ile, kişiler için onların huzurunu tehdit eden bir tür işaret, uyarı şeklinde algılanan ve bireye fizyolojik ve psikolojik etkileri olan bir olgu olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda stres; bireyin kendisinden, çevresinden, ailesinden ve yaptığı işten dolayı psikolojik ve fiziksel yönden olumlu veya olumsuz sonuçları ortaya çıkaran ve kişinin hem kendisini hem de ailesini, çevresini doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkileyen her türlü durum şeklinde de tanımlanmaktadır (Örnek, 2017: 4).

Bireyler daima stresin yüksek olduğu ortamlarda çalışırlarsa o iş ortamı kişiyi tatminsiz ve mutuz yapar. Bu nedenle memnun olmadığı bir ortamdan hemen kaçıp kurtulma isteklerinden dolayı performansları olumsuz yönde etkilenip işlerine odaklanamazlar. Çeşitli bahanelerle işte geçirmeleri gereken süreyi ve enerjiyi kendilerine harcarlar. Genel olarak stres sadece kişiyle sınırlı kalmayıp aile ve iş çevresini de olumsuz bir

şekilde etkilemektedir (Pehlivan, 2008: 109). Verimlilik ve etkinlikle doğrudan ilişkisi olan stres, ekonomik açıdan bakıldığında yapıları olumsuz yönde etkilemektedir. Çok fazla strese maruz kalan bireylerin yıpranmaları, sigorta bedelleri, işe gelmemelerinden dolayı iş gücündeki kayıp, iş kazalarının artması gibi sebeplerden dolayı örgütler ham maddi hem de toplumsal yönden verimsizleştirilip, performansı da negatif yönde etkilemektedir (Örnek, 2017: 35-36). Stresteki yoğunluk ve seviye arttıkça, çalışan bireylerde tükenme oluşacağından dolayı kişilerin iş performansları ve verimliliklerin de azalmalar görülecektir. Bu nedenle stresin yoğunluğunun makul bir seviyede olması gerekir, bu seviyenin altına düşmemesi gerekmektedir (Yılmaz, 2012: 97).

1.2.1.2. Motivasyon

Motivasyon, insanların bir amaca ulaşmak için kendi güdü ve istekleri doğrultusunda davranma süreci olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2003: 464). Motivasyon süreci genelde 3 aşamadan oluşmaktadır. Bunlara kısaca değinilecek olursa (Keskin, 2008: 20):

- Bireyin davranışı tetiklenir ve birey kendisine bazı hedefler koyar.
- Birey hedefe yönelik davranışlar içerisine girer ve amaç zihinde oluşturulan düşünce ve hedeflere ulaşmaktır.
- Birey hedefe ulaşarak ihtiyaçları karşılanır.

Çalışan bireyleri işyerinin hedefleri doğrultusunda hareketlendirmek ve onların çalışma arzularını sürekli olarak aynı seviyede tutmak çok mümkün değildir. Çalışanların motivasyonlarının sağlanması iş hayatı için oldukça önemli konulardan biridir. Bunun nedeni ise motivasyon hem birey için hem de örgütün performansı açısından oldukça önemlidir. Performansın artması için çaba gösteren bir yönetici, kişilerin tutum ve davranışlarını, duygu ve düşüncelerini, isteklerini ve bunları etkileyen örgüt içi ve dışı faktörleri göz önünde bulundurmalıdır. Çünkü motive olamayan ya da motivasyonu düşük olan bireylerin performans göstermesi beklenmemelidir. Çalışma hayatında motivasyonun temel amacı; örgüt hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi için çalışan bireylerin performanslarının yüksek olmasıdır (Aslantürk, 2014: 6).

Günümüzde işletmeler çalışan kişilerin performanslarının yüksek olması için motivasyonlarının sağlanması gerektiğini kabul etmişlerdir. Bu konuyla ilgili pek

çok araştırma yapılmış ve bu araştırmaların sonucunda birtakım özelliklerin çalışanların için motivasyon kaynağı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu özellikler (Hopper, 1996: 24).

- Gelecek güvencesi
- Terfi
- Ücretlerde artış
- Üstlerle iyi ilişkiler kurmak
- Kendilerini gösterme olanağı
- Olumlu çalışma koşulları
- Üstlerin kendilerine adil davranması
- Üstlerce takdir edilme.

1.2.1.3. İş Doyumu

İş doyumunu kavramı; işi çekici bulma, motivasyon, işle özdeşleşme kavramlarıyla yakından ilgilidir. Eğer kişileri iş doyumunu fazla ise çalıştıkları işten memnuniyet düzeyleri de fazladır. İşlerinden memnun olan kişileri iş performansları da yüksek olacağı için iş doyumunun yüksek olduğu işyerlerinde rekabet üstünlüğü olacaktır (Telman ve Ünsal, 2004). İş doyumunu, çalışanların işlerinden kendileri için önemli olan beklentilerinin ve ihtiyaçlarının ne derece karşılandığıyla ilgili algılarının sonucudur (Tella vd., 2007: 4).

Yapılan bazı araştırmaların sonucunda, çalışan kişilerin iş doyumlarının yüksek olmasının, bireylerin özgüvenini, performanslarını artırdığını; stres, hastalık kaygı, işten ayrılma gibi faktörleri de azalttığı ortaya çıkmıştır (Gedik vd., 2009: 10). Genellikle iş doyumunu olan kişinin verimliliği ve performansı da artmaktadır. Buna bağlı olarak işletmeni de verimliliği artacağından dolayı iş doyumunu hem kurum hem de çalışan birey için oldukça önemlidir.

1.2.1.4. İşe Bağlılık

İşe bağlılık kavramı hem deneysel hem de alan çalışmalarında kullanılmaktadır. Deneysel çalışmaların çoğunda, işe bağlılığın algılamadaki, akıldaki tutma etkileri, sorun çözmedeki etkileriyle alakalıdır. Alan çalışmaları, işe bağlılığın, performansın kalitesi ve miktarı, işe devamsızlık, işe geç gelme gibi durumlarla ilgilidir (Saleh ve

Hhosek, 1976: 213). Çalışan bireylerin işlerine bağlı olması örgütün performansına olumlu katkı sağlamaktadır. Bu bağlılık, Çalışanın kendisinde ve çalıştığı işletmenin sürekliliğine ve gelişimine katkıda bulunmasını sağlayarak çalışma isteğini artırmaktadır. Dolayısıyla işe bağlılığın amacı; bireylerin işlerini daha çok sevmeleri, işlerine daha fazla bağlı kılmayı özendirecek tedbirler almaktır (Güner, 2007: 28).

İşe bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, performans ile işe bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Vroom (1962) işe bağlılık ile performans arasında güçlü bir ilişki bulmuştur. Hall ve Lawler (1982), performansın çalışan bireylerin yöneticileri ya da üsleri tarafından yapılan değerlendirmelere bağlı ölçüldüğü durumlarda, performansın işe bağlılıktan etkilendiği sonucuna varmışlardır. Ancak bazı araştırmaların sonucunda da işe bağlılık ile performans kavramları birbirini olumsuz etkilemektedir (Çakır, 2001: 76).

1.2.2. İş Performansını Etkileyen Çevresel Faktörler

- **Ücret:** Çalışanların işyerlerine giriş nedeninin olmasının yanı sıra bireylere motivasyon sağlayarak çalışma ortamında performans ve verimliliği artıran ve işe devamsızlığı engelleyen bir etkidir (Çalkın, 2014: 26). İşletme tarafından bireylerin emeklerinin karşılığı olarak verilen bir ödeme niteliğinde olan ücret ile çalışanların işten sağladıkları maddi ve maddi olmayan olanaklar, iş performansı ile yakından ilişkilidir (Kaya, 2007: 360). Ayrıca işletmelerde çalışanların performanslarının artırılması için ücret ve ödüllendirme sisteminin adaletli, açık bir şekilde olması gerekir (Sezgin, 2010: 46).
- **Terfi:** Terfi, kişilerin maddi durumunu yükselttiği gibi bireyin sosyal statüsünü de artırarak toplum içindeki konumunu da olumlu yönde artırmaktadır (Başaran, 1991: 203). Herhangi bir işletmede çalışanların işinde gelişmesine imkan sağlayan düzenlemeler ve bu düzenlemeler çerçevesinde yapılan faaliyetlerin de adil bir biçimde yapılması bireylerin işteki performanslarını ve verimliliklerini artırır (Başaran, 1991: 55).
- **Çalışma Koşulları:** Çalışanların performansları ile ilgili bir terim olan çalışma koşulları fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını yansıtmakla birlikte sıcaklık, havalandırma, ışıklandırma gibi etkenleri içermektedir (Polat, 2014: 29). Çalışanların içinde bulunduğu iş ortamı ve fiziksel koşullar verimliliği de etkilemektedir. Bunların en uygun düzeyde olması çalışan bireylerin morallerini

yükselecek ve dolayısıyla işteki performanslarına da olumlu bir etki edecektir (Güler, 2014: 37). Çalışma koşulları sadece fiziksel durumlarla sınırlanabilir. İş güvencesi, rol belirsizliği, iş güvenliği, rol çatışması gibi faktörler de çalışma şartları kapsamındadır. Bu yüzden çalışanların bu çalışma şartları ile algıladıkları belirsizlikler performanslarında da azalmaya neden olur (Yıldırım, 2009: 55).

1.3. Duygusal Yük Kavramı

Duygusal yük kavramı (emotional burden) psikoloji disiplini başta olmak üzere özellikle uluslararası yazında analiz birimi olarak bireye odaklanan çok sayıda bilimsel alan çalışmalarında atıfta bulunulan bir kavramdır. Kavrama uluslararası yazında gösterilen bu yoğun ilgiye rağmen, ulusal yazında kavram sadece psikoloji disiplini içerisinde kalmıştır. Oysa duygusal yük kavramı yönetim, insan kaynakları ve sosyal politika disiplinlerinde de gerçekleştirilecek birçok araştırma ve uygulamaya önemli bir çalışma alanı oluşturma potansiyeline sahiptir.

1.3.1. Duygusal Yük Kavramının Tanımı ve Analizi

Duygusal yük, insanların psikolojileri üzerinde yarattığı etki sebebiyle psikoloji disiplininin yoğun ilgi gören konularından bir tanesidir. Duygusal yükün insanların psikolojileri üzerinde derin etkide bulunmasının birbiri ile ilişkili iki temel nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerden ilki, duygusal yüklerin yaşamsal döngü içerisinde yer alan bütün düzlemlerden ortaya çıkabilmesidir. Duygusal yükün insanların psikolojileri üzerindeki derin etkilerinin bir diğer nedeni de bahsedilen birinci nedenin uzantısı niteliğindedir. Yaşamsal döngü içerisinde yer alan bütün düzlemlerde oluşabilen ve insanları etki altına alarak onların duygusal dengelerini ve yaşamsal kalitelerini etkileyen duygusal yükün çok sayıda formu bulunmaktadır. Dolayısıyla, duygusal yük insanların aile yaşantılarından iş yaşantılarına, bireysellik alışkanlıklarından yaşamsal tercihlerine ve yaşamsal düzlemdeki bütün karşılaşmalarda ve yaşanmışlıklarda ortaya çıkabilmekte ve insanları etki altına alarak onları olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle özellikle, günümüz dünyasında birçok insan duygusal yüklerle karşı karşıya kalmakta fakat yine bu insanların birçoğu bunu göstermeme eğilimi içerisinde girmektedir. Ancak duygusal yüklerle yaşamak zor olduğu için insanlar yaşamsal dönemlerinin belli aşamalarında çeşitli tepkiler ile yüklerini yansıtır hale gelebilirler. Fakat böylesi yansıtmanın standart bir biçimi olduğu söylenemez. Yansıtmanın,

duygusal yük ağırlığı ve etki alanının duygusal yük oluşturan temel nedenle, kişinin düşünme ve duygusal olarak kendini yönetebilme bilinç düzeyine göre değiştiği gözlenmektedir. Bilindiği üzere insanlarda duygusal yük oluşturan çok farklı nedenler olabilmektedir. Günümüz dünyasında bu nedenler arasında finansal zorluklar, sağlık sorunları, çocukluk travmaları, insanların sevdikleri biri ya da birilerini kaybetmeleri, bazı duygusal depresyonları ve toplumsal yaşam döngüsü içerisindeki pişmanlıkları, yetersizlikleri, başarısızlıkları ve kendilerini suçlu hissetmeleri gibi nedenler ön plana çıkmaktadır. Bu ifade edilenler yanında insanların yaşadıkları ve karşılaştıkları durumlar ile kendilerine davranışları karşısında kendilerini ifade edemedikleri her durumun bir anlamda duygusal bir yük oluşturduğu ifade edilmektedir. Duygusal yüklerin insanlar üzerindeki etkileri yukarıda da kısmen değinildiği gibi farklı şekillerde ve yoğunlukla olmaktadır. Bu konuda toplumsal düzlemde yoğun duygusal yüklerle karşı karşıya kalan en önemli grubun toplum içinde dezavantajlı kitle olarak tanımlanan engelliler olduğuna dair bir görüş birliğinin olduğu görülmektedir. Çünkü engelliler bir yandan kendilerini yetersiz, güçsüz, yararsız, güvensiz, başarısız ve umutsuz hissederken, diğer yandan da toplumsal yaşamda gerek aile ve mahalle çevresi gerekse okul ve iş çevresindeki karşılaştıkları olaylar, kendilerine söylenen sözler ve kendilerine karşı sergilenen davranışlar karşısında kendilerini tam olarak ifade edememektedirler. Bu durum onların dezavantajlı olmayan diğer insanlara oranla daha yoğun bir duygusal yük yüklenmelerine neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, engelliler hem engellerinin onlar üzerinde yaratmış olduğu hisler hem de toplumsal alanlardaki yaşamsal tecrübe ve bilgi eksikliklerinden dolayı, duygusal yükleri taşıma ve yönetme konusunda da diğer insanların karşılaştığından daha fazla sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Engellilerin taşımak zorunda kaldıkları bu yoğun duygusal yük, onların bir duygu bütünlüğü içerisinde toplumla entegrasyonlarını zorlaştırmakta, hatta kimi bölge ve yerlerde imkânsız hale getirebilmektedir. Engellilerin duygusal yüklerine ilişkin bir çözümleme yapılmadan onlar adına katkı sağlamaya yönelik her plan, proje ve strateji ise beklenen katkıları sağlayamamaktadır. Bu durumdan hareketle bu çalışma engellilere yönelik plan, proje ve uygulamaların daha fazla karşılık bulmasına ve engellilerin duygusal alanlarının destek ve yönetimine katkı sağlanarak, onların toplumsal entegrasyonlarının sağlanmasına yönelik yönetsel süreçlerin başlatılması için bir girdi oluşturmak amacıyla engellilerin duygusal yüklerini tespit ederek, bu yükler temelinde zihin haritalarını oluşturmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ancak projede yükler engellilerin farklı

yaşamsal düzlemlerde karşılaştıkları davranışlar, kendileri ile kurulan iletişim ve kendilerini ifade edemedikleri durumların onlar üzerinde yaratmış olduğu olaylar temelinde tespit edilmeye çalışılmıştır. Metodoloji kısmında da ayrıntılı olarak açıklandığı gibi bu araştırma vaka çalışması şeklinde tasarlanmıştır. Katılımcı listesinde yer alan her bir engelli kendi ölçeğinde bir vaka kabul edilmiş ve bu kişiler ile mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yöntem ve veri toplama sürecine ilişkin ayrıntılı bilgi projenin yöntemi başlığı altında verilmiştir.

1.3.2. İş Yaşam Çevresi Kaynaklı Duygusal Yükler

İş çevresi bireyin yeni ilişkiler, yeni yaşam düzeni ve eğitim hayatında farklı bir rekabetle karşılaştığı alandır. Aynı zamanda birey hem iş yaşam alanında kendi yaptığı kariyer planını gerçekleştirme hem de ailesinin ve yakın çevresinin kendisinden beklentilerini karşılama çaba ve uğraşı içerisindedir. Bireyin iş yaşamında var olan rekabeti göğüsleyememesi, kendi kariyer planın gerçekleşmemesi karşısında yaşadığı hayal kırıklıkları ve iş arkadaşlarıyla iletişim ve iş sorunları birey için yeni duygusal yük alanları oluşturmaktadır. İş yaşam çevresinin engelli bireyler için ortaya çıkardığı 32 duygusal yükler ise engelli bireyin kendisini yetersiz ve yararsız hissetmesi, iş arkadaşlarının engelli bireye acıması veya tersine onu aşağılamaları, işverenin engelli bireye işletmenin yasal bir yükü olarak bakması gibi durumlar olarak kendini göstermektedir.

Günümüzde, dezavantajlı bireyler içerisinde ele alınan engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları duygusal yükler, normal bireylere göre daha fazla olmaktadır. Engelli bireylerin psikolojik olarak daha hassas bireyler oldukları düşünülürse bu durum onları daha fazla etkilemekte ve iş yaşam dengelerini büyük ölçüde bozmaktadır. Engelli bireyin çalışma hayatında iş arkadaşları ya da işveren/ amirinden aldığı sözlü ya da davranışsal tepkiler engelli bireyin hayatını olumsuz yönde etkilerken, bu durum engelli bireyin hayata karşı kendisini işe yaramaz hissetmesine ya da toplumdan dışlanmış hissetmesine yol açmaktadır. Bu durum engelli bireyin çalışma performansı olumsuz etkilemektedir.

Çalışma ve istihdam edilme isteğinin engellenemez bir hak olduğu günümüz de engelli bireylere uygulanan ayrımcı davranışlar, engellilerin iş hayatından dışlanmasına yol açmaktadır. Ayrıca mevcut iş koşullarının ve ekonomik sistemin engelli bireyler için uygun tasarlanmamış olması, engelli bireyleri iş hayatının dışına itmektedir. Her şeye

rağmen iş piyasası içinde yer alan engelli bireylerin karşılaştıkları zorluklar görmezlikten gelinmekte ve onları anlamak ve iş yaşamına entegre etmek yerine, iş hayatından ve toplumsal hayattan soyutlanma ile karşı karşıya bırakılmaktadır.

Engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları zorluklar sebebiyle, engelli bireyler üzerinde oluşan duygusal yüklerle karşı toplumsal farkındalık oluşturmak ve engelli bireylerin iş yaşamına daha kolay adapte olabilmesini sağlamak, toplumun bir görevidir. Bu sayede engelli bireyler ve birer engelli adayı olan bizler için dünya, daha yaşanabilir bir yer haline dönüşecektir.



BÖLÜM 2: ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER

2.1. Engellilerin Çalışma Hayatına Dair Tarihsel Süreç

Engellilik, bir duyu eksikliği olarak fiziksel veya zihinsel bir yeti yitiminden (sakatlık) çok bu farklılığın algılanması ve oluşumudur. Yeti yitimi fiziki bir gerçekliktir ama engellilik toplumsal bir inşadır. Bu tanımlamaya bir örnek verecek olursak; hareket edememeyi bir yeti yitimi olarak belirtebiliriz ancak yeti yitiminin toplumsal olarak bir sorun haline gelmesi, bu durumu engelliliğe dönüştürmektedir (Braddock, Parish; 2011;). Tarihsel süreç içerisinde “yeti yitimi” her zaman çevresel ve toplumsal bir sorun olarak karşımıza çıkmış ve bu durum engelliliğe dönüştürülmüştür. Engellilik olgusu daha çok toplum içerisinde ki “normal” diye tabir edilen kesimin, fiziksel ya da zihinsel açıdan farklılık gösteren ve “anormal” olarak tabir edilen bireyler üzerinde oluşturduğu bir baskı ya da zorlama türü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Engellilik ve sakatlığın birçok tanımlaması yapılmasına rağmen, İngiltere’de ki ilk engelliler hareketinden sonra kurulmuş olan Union of Physically Impaired Against Segregation ,(UPIAS) sakatlık ve engellilik arasında farklar olduğunu ileri sürmüş ve bu kavramlara ilişkin temel tanımlamaları ortaya koymuştur. UPIAS’ın yapmış olduğu tanıma göre sakatlık; “Bedendeki herhangi bir uzvun bir kısmının ya da tamamının eksik olması ya da kusurlu bir uzuv, organ ya da düzeneğin bulunması durumu” olarak tanımlanırken engellilik durumu ise; “Fiziksel sakatlığı bulunan kişilerin modern toplumsal örgütler tarafından hiçbir şekilde değerlendirmeye katılmaması ya da çok az göz önünde bulundurulması dolayısıyla yaygın toplumsal etkinliklerden dışlanmalarıyla sonuçlanan kısıtlanma ya da mağduriyet durumu” şeklinde tanımlanmıştır (Giddens, 2013: 326).

Geçmişten bu yana toplumsal grupların içinde buldukları sosyal ve ekonomik koşullar, engelliliğe bakış açısını belirlemede önemli roller oynamıştır. Bu yaklaşımlar çerçevesinde, engelli bireylere yönelik birçok farklı uygulamalar ve politikalar ortaya çıkmıştır.

Engellilik durumuna ilişkin ilk bütüncül model olan bireysel engellilik modeli, engelliliği bireye ait, tedavi edilmesi gereken bir sorun olarak tanımlamıştır. Tıp uzmanları bireysel modelde kilit bir rol üstlendikleri için genelde bu modele “tıbbi model” adı verilir (Giddens, 2013: 325). 1970’li yıllardan itibaren engelli hakları

hareketi ile benimsenmeye başlanan toplumsal engellilik modeli ise engelliliği bireyden ziyade toplumun bir sorunu olarak görmüş, toplumda gerekli koşulların ve “makul düzenlemelerin” sağlanması durumunda, engelli bireylerin yaşamın her alanına katılabileceklerini vurgusu yapılmıştır. Bu bakış açısıyla birlikte sorun alanları olarak toplum kaynaklı “olumsuz tutumlar”, “dışlayıcı kültür” ve “ötekileştirme” ele alınmıştır. Bireysel ve toplumsal engellilik modeli üzerinde ilk ayrımı yapan ve bu alanda bilimsel çalışmalarını sunan kişi Mike Oliver’dir. Oliver’in yapış olduğu tabloya göre iki engellilik modeli arasındaki farklar belirtilmiştir (Menda ve Diğerleri, 2013: 12).

Tablo 2: İki Engellilik Modeli Karşılaştırması

Bireysel Model	Toplumsal Model
Kişisel trajedi modeli	Toplumsal baskı modeli
Kişisel sorun	Toplumsal sorun
Bireysel tedavi	Toplumsal eylemi
Tıbbi yardım	Kişisel gelişim
Mesleki yetkinlik	Bireysel ve ortaklaşa sorumluluk
Uzmanlık	Deneyim
Bireysel kimlik	Ortak kimlik
Önyargı	Ayrımcılık
Bakım	Haklar
Denetim	Seçim
Tutum	Siyaset
Bireysel tutum	Toplumsal değişim

Kaynak: (Giddens 2013: 327)

Engelliliği biyolojik, bireysel ve sosyal bağlamda ele alan, en son ve bütünsel yaklaşım ise biyo-psiko-sosyal modeldir. Akademik literatür, biyo-psiko-sosyal model yaklaşımıyla, çalışmalarında “engelleri olan”, “özel ilgiye muhtaç birey”, “engelli birey” terimlerini ağırlıklı olarak kullanırken, engellilikle ilgili yürürlükte olan mevzuatta halen tıbbi model yaklaşımını benimseyen “özürlü” teriminin kullanıldığı görülmektedir. (Menda ve Diğerleri, 2013: 12).

Yeti kaybına uğramış bireyler üzerindeki bakış açısı, günümüz çalışma ilişkileri öncesindeki dönemlerde dahi çok fazla değişmemiş ve bu durumdaki bireyler için engellilik hali devam etmiştir. Çalışmanın ekonomik amaçlar için gerçekleşmediği

dönemlerde bile “engellilik” toplum içerisinde “işe yaramaz” ya da “çürük” şeklinde bir algıya maruz bırakılmıştır. Bunun en açık örneği, antik çağda kalıtsal hastalıklarla dünya ya gelen bireylerin lanetlenmiş olarak görülmesi (Braddock, Parish; 2011;) ya da günümüzde engelli bireyler için çalışma hayatında maruz kaldıkları “maaşınızı verelim; ama işe gelmenize gerek yok” gibi söylemlerdir.

Ayrıca engelli birey, tarih boyunca, acıma, merhamet etme duyguları ile birlikte ele alınan bir durum olarak algılanmıştır. Kabile kültürlerinden bu yana devam eden ortak yaşam kültürü, koruma, dayanışma geleneği ve buna paralel olarak din kurumları, engellileri, merhamet edilmesi, iyi davranılması öğütlenen insan kategorisi olarak tarif etmiştir. Bu acıma, merhamet etme duygusu ve engellinin aciz insan olduğu algısı, engellilere yönelik ayrımcılığın ve ayrımcı uygulamaların üstünün örtülmesine, çoğu durumda fark edilmemesine sebep olmuştur (Akbulut, 2012).

Bu algı biçiminde engelli birey, zayıf, başkasının yardımına muhtaç, acınacak bir varlık olarak görülmüştür. Bu algının bir uzantısı olarak da toplumda “Engelli bireyin yetenekleri kısıtlıdır” algısı oluşmuştur. Böylece toplum, “engelli bireyden bir şey beklememeli, onun yerine onun yaşamını idame ettirme görevini üstlenmelidir” yaklaşımı benimsemiştir. Bu ayrım, çoğu zaman bilinç düzeyinden çok, bilinçaltında kendine yer bularak kendisine böyle bir zemin hazırlamıştır (Akbulut, 2012).

Kalıtsal sakatlığı ya da günümüz tabiriyle engelli olan kişilere yönelik bu bakış açısı, Antik Yunan ve Roma dönemlerinde öldürülme şeklindeyken, ilerleyen süreçte sakat olan kişiler topluma bir yurttaş, asker ya da işçi şeklinde kazandırılarak devam etmiştir (Braddock, Parish; 2011;). Günümüzde istihdam alanında engelli bireylerin diğer bireylere oranla dezavantajlı bir konumda bulunmaları, dünyadaki üretim ve tüketim ilişkileri dönüşümünün bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal bilimler alanında engelli bireylerin işgücü piyasasından dışlanması tarihini inceleyen öncü araştırmacılardan Mike Oliver, bu tarihsel sürecin en önemli unsurunun kırsal toplumlardan kentsel sanayi toplumlarına geçiş olduğunu iddia etmektedir (Oliver, 1990:14). Yaşanan bu süreçte, engellilerin işe yarar bireyler olarak görülmesini sağlayan en önemli faktör, çalışma biçimlerinde yaşanan değişikliklerle beraber çalışmanın ekonomik amaçlar doğrultusunda gerçekleşmesidir. Bu değişimin keskin bir şekilde gerçekleşmesinde sanayi devriminin payı büyüktür. Sanayi devriminin ilk yıllarında meydana gelen kitlesel üretim ihtiyacı engellilerin de çalışma hayatına girmelerini

zorunlu kılmıştır. Ancak bu dönemde engellilerin çalışma hayatında yer alması informal şekilde gerçekleşirken, 2. Dünya Savaş'ından sonra ortaya çıkan insan ihtiyacı sonrasında engellilerin çalışma hayatına girmelerini düzenleyen yasalar ortaya çıkmaya başlamıştır.

Düzenlemeler sonucunda engelliler aktif olarak çalışma hayatının içine girmiş olsalar da günümüzde engelli bireylerin çalışma hayatına katılımları yeterli değildir. Nitekim 1995 yılında İngiltere'de Disability Discrimination Act (DDA, Engellilere Karşı Uygulanan Ayrımcılığın Engellenmesi Yasası) çıkarıldıktan sonra yapılan araştırmalar neticesinde; İngiltere'de yaklaşık 8,5 milyon engelli olduğu, bu engellilerden 6,8 milyonunun çalışabilecek yaşta olduğu ve bu engellilerin yaklaşık 3 milyonunun iş sahibi ortaya çıkmıştır (Giddens, 2013: 332). Diğer gelişmiş ülkelerde de engellilerin çalışma oranları hakkında kesin veriler bulunmasa da durumun çok farklı olmadığı tahmin edilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu durum daha da kötüdür. ILO'nun 2003 yılında yapmış olduğu engellilerin istihdam verilerine yönelik yapmış olduğu araştırmaya toplam 111 ülke katılmış ve bu araştırmaya katılan 16 ülkenin engellilerin istihdamına yönelik herhangi bir verisi olmadığı gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan diğer ülkelerden, düşük ve orta gelire sahip olan ülkelerde ise, engellilerin istihdamına yönelik veriler sınırlı bir düzeyde kalmıştır (World Bank, 2011:237). 2010 yılında yapılan World Health Surveys and Global Burden of Disease (Dünya Sağlık ve Küresel Hastalık Yüku Araştırması) sonuçlarına göre Dünya nüfusunda 15 yaş üstü engelli birey sayısı 785 ile 975 milyon arasında olduğu tahmin edilmektedir. 15 yaş altı bireylerle birlikte bu oran 1 milyarı geçmektedir (WHO ve World Bank, 2011: 29). Yine, rapora göre belirtilen engelli bireylerin %80'nin Çin ve Hindistan gibi gelişmekte olan ülkelerde yer aldığı belirtilmektedir. Ayrıca raporda dünya genelinde engellilerin istihdamı hakkında net bir veri bulunmamaktadır. Çalışan engellilerin ülke bazında istihdam oranlarında ise dikkat çeken veriler olarak istihdam oranı en yüksek olan ülke %81 ile İsviçre, en düşük oran ise %30 ile Güney Afrika'dır (WHO ve World Bank, 2011: 237).

Türkiye'de ise bu durum; dünya genelinden çok da farklı olmamakla birlikte güncel verilere ulaşmak oldukça güçtür. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) en son 2011'de yapmış olduğu Nüfus ve Konut Araştırması verilerine göre Türkiye'de ki engelli birey sayısı 4 milyon 541 bin olarak belirtilmiştir (TÜİK, 2011).

Türkiye’de ki çalışan engelli bireylerin istatistiklerine bakıldığında ise; engelli nüfus içerisinde istihdam edilen engelli birey sayısı 1 milyon 1 bin kişidir. 3 milyon 540 bin engelli ise istihdam süreçlerinin dışındadır. İstihdam süreçlerine dâhil olan engelli bireylerin yani toplamda 1 milyon 1 bin engelli bireyin ise 914 bini istihdam edilmiştir. Elde edilen verilere göre Türkiye’de engelli bireylerin işgücüne katılım oranı %22,2 olarak gerçekleşmiştir. Toplam engelli nüfus içinde istihdam edilen engelli birey oranı %20,1 olup, işgücüne katılım isteği gösteren %22,2’lik engelli nüfus arasındaki işsizlik oranı %8,8’dir.

Bu veriler ışığında engelli bireylerin büyük çoğunluğunun çalışma isteği ve arzusunda olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca istihdama dahil edilen engelli bireyler içinde kadın engelli bireylerin oranı %12,5, erkek engelli bireylerin oranı %35,4 tür. Verilere göre kadınların, erkeklere göre daha az istihdam edildiği görülmektedir.

Engelli bireylerin çalışma hayatı içerisinde yer alma isteği, onların en temel gereksinimlerinden birisi ve hakkıdır. Engellilerin istihdam içerisinde olması, bir yandan sosyo-ekonomik güvenceler sunarken, diğer bir yandan da kişinin sosyal bir hayat sürdürebilmesinin belli düzeyde koşullarını yaratan bir unsuru oluşturmaktadır. Türkiye çalışma mevzuatında engelli istihdamını düzenleyen en temel uygulamalar olumlu ayrımcılığa ilişkin hükümlerdir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 50 veya daha fazla işçi çalıştırılan yerlerde özel sektör kurumları için toplam işçi sayısının %3’ü, kamu işyerlerinin ise %4’ü oranında engelli istihdam edilmesine ilişkin düzenlemesi mevcuttur. Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre ise, kamu kurum ve kuruluşlarının çalışanlarının en az %3’ü oranında engelli memur çalıştırma yükümlülükleri vardır (Ersoy, 2016: 2016). Toplumsal Araştırmalar ve Haklar Derneği TOHAD’ın 2014 yılında yapmış olduğu, Mevzuattan Uygulamaya Engelli Hakları İzleme Raporu’na göre; Türkiye’de kamu kurumlarındaki mevcut memur sayısı 2 milyon 16 bin 768 kişidir ve bu kamu kurumunda istihdam edilen engelli bireylerin sayısı 2014 yıl sonu itibariyle 36 bin 165 kişidir. Kanunen belirtilen kotaya göre 60,731 engelli istihdam kotası belirlenmiş ve bu kotada 24,566 açık kontenjan bulunmaktadır (TOHAD, 2014: 64).

Engelli istihdamına yönelik yapılan birçok politika ve uygulamaya rağmen engelli bireylerinin çalışma hayatına katılımının düşük olması oldukça düşündürücüdür. Bu bakımdan engellilerin istihdamına yönelik politikaların üzerine daha fazla çalışmalar

yapılması gerekmektedir. Bu başlıkta engellilerin çalışma hayatına ilişkin bilgiler geçmişten günümüze kadar genel hatlarıyla verilmeye çalışılmıştır. Bir sonraki başlıklar da engellilerin çalışma hayatına dair süreçler endüstri devrimi öncesi dönem ve endüstri sonrası dönem olarak detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

2.1.1. Endüstri Devrimi Öncesi Dönem

Fiziksel yeti yitimi olan canlılar tarih öncesi çağlardan beri varlığını sürdürmektedir. Tarih öncesi çağlarda bazı hayvan türlerinin eksik uzuvlu ya da sakat olduklarına dair antropolojik çalışmalar günümüzde mevcuttur (Berkson 1974,1993). Eski çağlarda yaşayan insan ya da hayvan gruplarında, ağaçtan düşmüş ya da yırtıcı hayvanlar tarafından yaralanmış canlıların doğal yaşama bir şekilde uyum sağladıkları ve yaşamlarını devam ettirdikleri bilinmektedir. Bu bakımdan yeti kaybına uğramanın ya da sakat olmanın yaşamı etkilemediği, başka bir deyişle sakatlığın engelleyici olmadığını söylemek mümkündür.

M.Ö 2000'e dayanan kayıtlarda kalıtsal yeti yitimleri olan çocukların doğumu, topluluk tarafından gelecekteki olayları tahmin etmede kullanılıyordu. Babil bölgesinde antikçağdaki Sami ırkına mensup Kaldelilerin gelecek kahinlerinin bir doğum deformasyonların listesi vardı; her bir girdinin neyin kehaneti olduğu da listelenmişti. Sakatlık tezahürü, olacakların bir alameti olarak görülüyordu (Warkany, 1959).

Antik Yunan'da ve Roma'da ortalama yaşam süresi genellikle kadınlar için 37, erkekler için erkekler için 44 yıldır. Hastalıklar, savaş, doğum öncesi bakımın kötü olması, kötü beslenme ve çoğu insanın ağır işler yaparken başlarına gelen yaralanmalar hayatın ayrılmaz birer parçası olduğundan, yeti yitimleri ve deformasyonlar hiç şüphesiz yaygındır. Kol ya da bacağın kırılması gibi küçük yaralanmalar bile tıbbi bakım alamayacak kadar yoksul olan nüfusun çoğunluğu içinde bedensel sakatlıklara yol açıyordu (Garland, 1995).

Kalıtımsal deformasyonlarla doğan bir bebek genellikle ana babanın tanrıları kızdırdığının işareti olarak görülürdü. Öte yandan yeti yitimlerinden ötürü çalışamayan kişilere kamu desteği vardı. Bazı olağanüstü durumlarda yeti yitimine sahip olmak iktidarın ele geçirilmesine engel değildi. Roma İmparatoru Claudius'un önemli deformasyonları vardı; Spartalılar kısa boylu bir adamı imparator olarak seçmişlerdi (Garland, 1995).

Yunanlıların ve Romalıların ezici bir çoğunluğu için sakatlık toplumda marjinalleştirilip dışlanma ve kötü ekonomik koşullarda yaşama düzeylerini ilerleten birşeydi. Ancak M.L Edward'ın (1996, 1997) antik Yunan'dan kalan az sayıda belgeye dair incelemeleri, deformasyonların Yunanlılar tarafından tamamen olumsuz olarak görülmediğini ve bu perspektifin 19. Yüzyılda tarihçiler tarafından geliştirildiğini gösteriyor. Bu tarihçiler sakat kişilere dair kötü düşünlerini antikçağa ilişkin değerlendirmelerine yansıtmışlardır. Ayrıca Edwards bir çocuktaki deformasyonun otomatik olarak ekonomik yükü ile ilgili olduğu varsayımının uygun olmadığını, zira birçok sakatın işi ve geliri olduğunu söylemektedir (Edwards, 1997).

Yunan döneminin kayıtları, çalışamaz olarak sınıflandırılanlara destek sağlanmasının halk nezdinde kabul gördüğünü de kanıtlıyordu. Daha önce M.Ö 6. Yüzyılda Atina, yeti yitimlerinden ötürü çalışamayan bireylere mütevazı bir kamu desteği sağlıyordu. Atina Anayasası bu desteğin sağlanma sürecine dair bilgi sunar: “Konsey sakat olanları inceler. Zira üç *minai* den daha az parası olan ve sakat kalmış ve çalışamayacak durumda olan kişilerin Konsey tarafından incelenmelerini ve devlet hazinesinden kendilerine günde 2 *obol* verilmesini emreden bir yasa vardır (Garland, 1995 :35).

Herodotus'un da M.Ö 479'da savaş alanında tahtadan protez bir bacakla savaşan bir askerden söz etmiştir (Bliquez, 1983). Bu durum da engelli bireylerin o dönemler de asker olarak çalışabildiklerinin bir göstergesidir. Bunun dışında Atina'da sakatlığı bulunan bireylerin çeşitli mesleklerde çalıştığını söylemiştir.

Roma İmparatorluğunda ise kısa boylu ya da zihinsel yeti kaybı olan köleler genellikle zenginler tarafından eğlence amacıyla kullanılmışlar. Ayrıca bu dönemde bu tür bireyleri ikame etmenin iyi bir talih getireceğine inanılıyordu. Bu yüzden saraylardaki bu tür eğlencelere dair en erken kayıtlar, kısa boylu insanları himaye eden 5. Handan mensubu Mısır Firavunlarına aittir (Welsford, 1966). Keza antik Çin'de gerekse de Kolomb öncesi Amerikan medeniyetlerinde saray soytarıları olarak kullanılan kısa boylu köleler bulunmaktaydı (Willeford, 1969).

Antikçağda sakatlığın yorumlanması zordur, zira ele alınan zaman dilimi çok geniştir ve birçok noktada sakatlık konusunda farklı tutumlar görülür. Ancak buna rağmen engellilerin dönemin çalışma hayatı içerisinde yer aldıklarına dair önemli kanıtlar bulunmaktadır.

Ortaçağda ise yeti yitimine uğramış bireyler “pauper” (yoksul) sınıfı altında yer almaktaydı. Ortaçağ Avrupa’sında birçok grubu karşılamak için kullanılan bu kelime, ortaçağ kaynaklarında birçok terimle birlikte kullanılır ve yoksulluğun, sadece ekonomik temelli değerlendirilmesinin ötesinde bir anlama işaret ederdi. Örneğin, açlık çeken yoksul grubu için “*pauper famelicus*” ile giysi yokluğundan dolayı çıplak olarak yaşayan “*pauper pannosus*” gurubu, para ve maddi imkanlardan yoksun olan sefiller, dilenciler ve yoksullar grubuna girmektedir. Bunun dışında “pauper infirmus” olarak adlandırılan grup ise, körler, sağırılar, topallar, çıbanlılar ve akıl hastalığı olan kişiler için kullanılan terimdi. Bu grupların ortak yanı ise hayat şartlarının kötü ve temel çalışma prensiplerinin dilencilik üzerine olmasıydı (Eco, 2012: 305).

13. Yüzyılda Fransa, İtalya ve İngiltere’de vergi kayıtları, nüfusun %75’nin vergi ödeyemeyecek kadar yoksul olduğunu ve sakat kaldıkları takdirde özellikle kötü sonuçlarla karşılaştıklarını belirtmektedir (Farmer, 1998). Bu büyük yoksulluk, çalışamayacak durumda olan yetişkinlerin çoğu zaman ailelerine muazzam bir yük oldukları anlamına geliyordu. Eşlerin ikisinin de çalıştığı ailelerde bile kadınlar genellikle ek gelir olsun diye dilencilik yapıyorlardı (Farmer, 1998). Bu bağlamda, sakat kişileri dilencilik yapmaları sakatlandıklarından çok yoksulluklarıyla alakalı bir durum olarak görülmektedir. Bu dönemde yoksullar doğal düzenin bir parçası haline gelmiş ve yoksullar, zenginlerin sadaka vererek iyilik yapma fırsatı olarak değerlendirdiği bir araç haline dönüşmüştü. Bu bağlamda şüphesiz sakat kişiler yaygın olarak yoksul kesimin bir parçası kabul ediliyordu.

Ortaçağda sakat kişiler arasında dilencilik, aileleri bakamadığı ya da bakmak istemediği sakatların kendi bakılarını sağlamaları için yaygın bir yoldu. Kör dilenci loncaları ve kardeşlikleri rekabet ve çatışma meselelerine cevap bulmak adına kurulmuştu (Covey, 1998; French, 1932). En güçlü loncalardan biri 1377’de İtalya’nın Pauda kentinde kuruldu. Bu lonca dilencilik işini düzenliyor ve yaşlı kör dilenciler için emekli maaşı sağlıyordu (Covey, 1998; Gowman, 1957). Bunun yanında yine bu dönemde zihinsel yeti kaybı, akıl hastalığı, körlük ve epilepsi de dahil olmak üzere birçok sakatlığın doğaüstü ya da demonolojik¹ nedeni olduğu düşünülüyordu. Örneğin epilepsi

¹ Demonoloji: Diğer adıyla demonizm olarak adlandırılan cin ve iblisleri sistematik olarak inceleyen çalışma dalıdır. Genelde dinlerin kutsal metinlerinin yorumlanmasını içerir ve teoloji yani "dinbilim" in bir dalı olarak literatürde yer alır. Osmanlıca karşılığı ise Şeytaniyattır. "Cinler bilimi"de denmektedir. Avrupa’da 1350-1780 yılları arasında yaşanan ve özellikle “Cadı Avı Çağı” olarak adlandırılan dönemde

hastalığına şeytanların neden olduğuna inanılıyordu (Alexander ve Selesnick, 1964). Akıl hastalığının temel nedeninin cin çarpması olduğu inancı, cin çıkarma hakkındaki dini fikirlere dayalı tedavi girişimlerine yol açmıştı (Clay, 1966; Neaman, 1978).

Ortaçağın batı toplumlarında engellilere bakış açısı bu şekilde gerçekleşirken, doğu ve Ortadoğu toplumlarında daha farklı yaklaşımlar hakimdi. Nitekim İbni Haldun'un Mukaddime adlı eserinde, orta doğu coğrafyasında yaşayan bedevi topluluklarının sakatlar ve yoksullara yardım ettiğini ve el üstünde tuttuğundan bahsedilmektedir (Uludağ, 2007:109).

Osmanlı döneminden önce Anadolu'da Selçuklular ve Beylikler döneminde körlerle ilgili bazı kuruluşların varlığı bilinmektedir. Selçuklu beylerinden Muzaferüddin Ebu Sait Gökbörü (1156-1232), Musul'da hasta ve görme engelliler için dört darülaceze yaptırmıştı. Beylikler döneminde ise, Saruhan Bey'in oğlu İlyas Bey tarafından Manisa'da Körhane yapılmıştır (Balcı, 2013:37).

Osmanlı toplumunda yaygın olarak uygulanan vakıf sisteminin yanı sıra fitre, zekat ve benzeri dini uygulamalar, zengin insanların toplum içerisindeki maluliyet olaylarının sorumluluğunu paylaşma davranışının ilk örnekleri daha çok engellilere yönelik uygulamaktaydı. (Özbayrak 2011:26).

Toplum dışında devlet olarak ta desteklenen engellilerle birlikte meczup (deli), çocuk, kadın, fakir ve yaşlılar cizye ve avarız gibi vergilerden muaf tutulmuştur.

O dönem Batı toplumunda yaygın olduğu gibi Osmanlı Devleti'nde de özellikle görme engelli bireylerin en önemli uğraşlarından birisi dilencilikti. Bakacak kimsesi olmamak şartıyla kadın veya erkek, bir iş yapamayacak kadar ihtiyar, iki gözü de kör, çalışamayacak derecede sakat, kötürüm, bir tarafı felçli ve çolak olanların dilenmelerine ser'an cevaz verilirdi. Devlet vasıtasıyla bu gibilere dilenerek geçimlerini sağlamaları için ellerine "cer kağıdı" denilen bir dilencilik ruhsatnamesi verilirdi (Balcı, 2013: 38).

Osmanlı Devleti'nde engelli bireyler önemli bir yere sahipti. Özellikle sağır ve dilsizler sarayda, hükümdar, hanedan üyeleri ve devlet adamlarına hizmet etmek için istihdam

sıkça kullanılmıştır. Bu dönemde demonoloji çalışmaları, cadılıkla suçlanan kadınlara karşı yöneltilen klasikleşmiş suçlamalara yönelik uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. Cadı olarak suçlanan kadınlara yönelik ileri sürülen genel suçlama ise şeytanın, bu bedenleri kurban olarak seçtiği şeklindedir. Bu şekilde tespiti yapılan kadınlar genellikle yakılarak ya da başka şekillerde infaz edilirdi (Akın, 2014:402). (Haydar Akın, 2014 Tarih Okulu Dergisi (TOD) Aralık 2014 yıl 7 sayı:20 s.391-414)

edilmiştir. Osmanlı klasik devrinde Farsça “*bizeban*” olarak adlandırılan dilsizler daha çok Saray ve Haremde kullanılmıştır. Osmanlı Devleti’nde sağır ve dilsizlerin sarayda istihdam edilmelerindeki en büyük gerekçe ise, saray içerisinde konuşlan devlet işlerinin dışarıya yansıtılmaması dolayısıyla güvenlik ve istihbarat için kullanılmıştır. Günümüzde ise geçmişten gelen geleneğin devamı olarak aynı amaçla TBMM ve Bakanlar Kurulu toplantılarında sağır ve dilsiz kavaslar² kullanılmaktadır (Balcı, 2013:47-49).

Görme ve duyma engelli bireylerin Osmanlı Devleti’nde yaptığı işler farklılık arz etmektedir. Bu engelliler temel olarak dört alanda istihdam edilmişlerdir. Bunlardan ilki, sarayda padişahın odasının kapısında ya da oda içinde perdenin arkasında nöbet tutmakla görevlendirilmiştir. İkincisi, konuşma engeli olan bireyler saray içinde yer alan arşivler ya da gizli dosyalarla ilgilenmek için musahiplik görevini üstlenirlerdi. Üçüncüsü, Osmanlı Devleti’nde dilsizler olarak nitelendirilen konuşma ve duyma engelli bireylere devlet memurlarının idam edilmesinde cellat olarak görev almaktaydılar. Hanedan üyelerinin idam edilmesinde de yine boğdurma işlemini gerçekleştirmek için dilsizler kullanılmıştır. Engellilerin dördüncü görevi ise, sarayın harem bölümünde kontrolü sağlamak ve bu bölümün ihtiyaçlarını gidermek için kullanılmaktadır. Öte yandan saray içerisinde yer alan cücelerinde padişahı eğlendirmek amacıyla kullanıldığı da bilinmektedir (Balcı, 2013:51-53-56-58)

Sanayi devrimi öncesinde üretim şekilleri açısından günlük çalışma hayatı içerisinde kendine çok fazla yer bulamayan engelli bireyler, çalışma hayatının dışında sosyal yaşantılarının büyük bölümünde hayatta kalma mücadelesi vermişlerdir. Antikçağ ve Ortaçağda toplumun engelliler üzerindeki temel algısı öldürmek ya da işkence yapmak yönünde olurken bu algı zaman ilerledikçe farklılaşmaya hatta engelli bireyleri tedavi etme ve rehabilitasyon sürecine kadar ilerlemiştir. Söylenen dönemler için çalışma olgusu temel olarak fiziksel güç gerektirdiği ve sınırlı bir yapıya sahip olduğu için engellilerin çalışma hayatına girebilmeleri daha belirli alanlarda kalıyordu. Bu bakımdan engelliler için çalışma alanı batı ve doğu toplumunda genellikle dilencilik

² Köken olarak Farsça bir kelime olan kavas, muhafız, haberci ya da yürüyen-dolaşan anlamına gelmektedir. Bugün TBMM’de ikisi sağır ve dilsiz olmak üzere 7 kavas istihdam edilmektedir. Bir erkek ve bir kadından oluşan sağır ve dilsiz kavaslar, meclisteki veya bakanlar kurulundaki gizli oturumlara başlanılmadan önce TBMM Kanun ve Kararla Müdürlüğü’nün görevlileri önünde içeride yaşananların dışarıya yansıtılmaması için yemin etmektedirler (<http://www.turkiyegazetesi.com.tr/Genel/a472611.aspx>).

yapma şeklinde kendini göstermektedir. Spesifik olarak her iki medeniyette de belli alanlarda istihdam edilen engelli bireyler, endüstri devrimi öncesinde çalışma şekilleri açısından kendilerine aynı derecede sınırlı bir alan çizilmektedir.

2.1.2. Endüstri Devrimi Sonrası Dönem

Sanayi devrimiyle birlikte çalışma ilişkilerinin şekil değiştirmeye başlaması, çalışma olgusunun bireysel ihtiyaçlar yerine toplumsal ve kitlesel amaçlar için yapılmasının önünü açmıştır. Değişen çalışma şekilleriyle birlikte engellilerin çalışma hayatına girmeleri de zorunlu hale gelmiştir. 1929 iktisat buhranından sonra 2. Dünya savaşının ardından refah politikası döneminde engellilerin çalışma hayatına girmesinde artış yaşanmıştır. Savaş sonrası dönemde yaşanan insan ihtiyacı, toplum içerisinde dezavantajlı gruplar olarak nitelendirilen (kadınlar, engelliler, yaşlılar vb.) bireylerin çalışma hayatında daha fazla yer almalarına neden olmuştur. Bu değişiklik gönüllü bir isteklilik halinden ziyade zorunluluktan dolayı gerçekleştirilmiştir. Refah devletinin krize uğramasıyla birlikte dünya üzerinde başlayan küreselleşme hareketi, neoliberal politikaların oluşmasına yol açmıştır. 1980'den sonra başlayan küreselleşmenin etkisiyle serbestleşen sermaye hareketleri çalışma hayatında bazı kavramlara daha fazla önem verilmesine sebep olmuştur. Bu kavramlardan bazıları olan insan kaynakları yönetimi, esnekleşme ve performans, çalışma hayatında önem kazanmıştır. Çalışma hayatında büyük değişikliklerin yaşanmasına neden olan bu kavramlardan dolayı en bir sonraki başlıklarda konularımız endüstri devrimi ve 1980 yılları arası devamında ise 1980 sonrası engellilerin çalışma hayatındaki değişiklikler detaylı şekilde incelenmiştir.

2.1.2.1. 1980 Öncesi Dönem

Sanayi devriminden bu yana üretim biçimi sürekli olarak değişmekte ve çalışma hayatı dönüşüme uğramaktadır. Üretim biçimindeki dönüşümü takip eden ve bu dönüşümün çalışma hayatında oluşturmuş olduğu dezavantajları genellikle Marxist kuramcılar incelemektedir. Vic Finkelstein'da bu anlamda çalışmaları olan öncü bir isim olarak karşımıza çıkmaktadır. Finkelstein engelli bireylerin çalışma hayatındaki tarihini, feodalizm, kapitalizm gibi üretim biçimleri üzerinden değerlendirmektedir. Finkelstein'a göre, feodal bir toplum yapısı içinde yaşayan engelli bireyler, tarımsal veya küçük ölçekli endüstriyel üretim süreçlerinden tümüyle dışlanmamışlar aksine evlerde, tarlalarda ve/veya küçük atölyelerde, daha esnek koşullarda çalışarak hem iş

gücüne hem de gündelik hayata katılabilmişlerdir. Ancak, endüstrileşme ve kapitalistleşme ile birlikte, üretim biçiminin merkezi evden fabrikaya taşınmıştır. Fabrikadaki üretim hem daha hızlıdır hem daha düzenlidir. Üretim hattı başında yapılması gereken hareketler, bu hareketlerin hızı ve sırası sistematik olarak belirlenmiştir. Söz konusu koşullar ortalama bir beden kavrayışına göre düzenlendiği için çalışanlara herhangi bir esneklik tanımaz. İşte bedensel farklılıklara yer bırakmayan bu yeni düzenleme, engelli bireylerin üretim aşamalarından tümüyle dışlanmalarına neden olmuştur (Yardımcı,2015:13) .

Bu konu üzerine çalışmaları olan diğer bir araştırmacı Gleeson'da üretim biçimi temelinde konuyu ele aldığı çalışmasında, sırasıyla feodalitenin ve kapitalizmin şekillendirdiği mekânların engelli bireyler için bambaşka engeller ve olanaklar içerdiğini ortaya koymuştur. Gleeson'a göre Ortaçağ İngiltere'sinin toplumsal mekânını belirleyen temel özellik, haneyle çalışma alanının büyük oranda birbirine geçmesi ve bu dönemin üretici sınıfını oluşturan çiftçilerin toprağa (yasal) bağımlılıklarının onları büyük ölçekli yer değiştirmelerden alıkoymasındadır (Yardımcı,2015:14).

İkinci olarak, yaşam koşullarındaki zorluklar ve tarımsal üretimin gereklilikleri (hasat gibi) hem kadınlarla erkekler hem de aileler arasında yardımlaşmayı zorunlu hale getirmiş, engelli bireyler dâhil olmak üzere herkesin bir şekilde üretime katkıda bulunmasını gerektirmiştir. Söz konusu işlerin mekanik bir zamana göre değil de dünyanın dönüşüne ve mevsimlerin geçiş hızına bağlı olması, çalışma hızında da belirli bir esnekliği mümkün hale getirmiştir.

Ancak, kentlerin büyümesi, çalışma zamanının değişmesi ve üretimin yapıldığı mekânların, verimliliği artıracak şekilde yeniden düzenlenmesi, engelli bireyleri hem çalışma hayatının hem de kent merkezlerinin dışına itmiştir. Yeni çalışma yerleri fabrika, maden, demir döküm atölyesi, tersane ve demiryolu gibi mekanlar olurken, bu mekanlarda belirli bir verim düzeyini yakalayan çalışanlara yer verilmiştir, çalışamayan kesimler ise ev içine veya yeni rehabilitasyon kurumlarına mahkûm kalmış; burjuvaziye özgü yeni bir çalışma ahlakı, çalış(a)mayan kesimlerin ahlaken de damgalanmasına neden olmuştur (Yardımcı,2015:15). .

Kapitalizm bütün yönleriyle incelendiğinde ve genellikle de sakatlığın tanımı ve doğurduğu sorunlarla nasıl mücadele edileceği konuları tartışıldığında; sermaye birikimi

süreci ile sakatlığın yarattığı yoksulluk ve kapitalist sistemin temel işleyiş mekanizmaları sorgulanmamaktadır. Bu yaklaşımlar, genellikle, sakatlığı toplumsal olarak belirlenen, gerekli maddi imkânlarla sahip olmayan insanların durumu ve aynı zamanda da sakatı, sakatlığı nedeniyle de yaşam vb. koşullarını hiçbir zaman geliştirme şansına sahip olamayacak insanlar olarak tanımlamaktadır. Temel yaklaşım böyle olunca, sakatlığın neden olduğu sorunlarla mücadele etmek için kullanılan araçlar olarak da ekonomik büyüme ve istihdam yaratma yoluyla düzeltmeler gerektiği ileri sürülmektedir.

Ne var ki, bu yaklaşım tarzıyla sakatlığın doğurduğu sorunların azaltılacağı iddiası kapitalist sistemin işleyiş yasalarına uygun değildir. Aslında sorunun doğru kavranmasında bize yardımcı olan anlayış, materyalist yaklaşım tarafından belirlenmektedir.

Gerek kapitalizmin gerçekliği içinde gerekse de 20. yüzyılın sosyalizm uygulamalarında olsun, çalışan birey “eksiksiz, normal insan” olarak algılanmaktadır. Bu durumda kaçınılmaz olarak ideal olan ise, bütün toplumu “normalleştirmek”tir. O halde üretim ilişkilerinin belirlediği normlar; “sağlıklı olmak”-“normal olmak” demektir, bu da fabrika işinde, belli bir üretkenliğe ve sosyal role sahip olmak ya da hepsinden önemlisi askerliğe elverişli olmak demektir (Russell ve Stewart, 2001).

“[Kurumlar] aslında kapitalist toplumun disiplin ve normlarına uyum sağlayamayan ya da sağlamayan kişilerde baskıcı mekanizma görevi görür. Bu tür bir ayrımcılığın sakatlar üzerindeki etkisi büyüktür. Bu kişiler toplumda en az istihdam sağlanan ve en çok yoksul ve eğitimsiz olan grupları oluşturmaktadır. Amerika’daki sakat olmayan kişiler arasındaki yüzde seksenlik oran karşısında şimdilerde çalışma yaşındaki sakatların yalnızca üçte biri çalışmaktadır. Sakat yetişkinlerin üçte biri (yüzde otuz dört) yıllık 15000 dolardan daha az bir gelirle evlerini geçindirmektedirler, buna karşılık bu oran sakat olmayanlar arasında yalnızca yüzde on ikidir” (Oliver’den aktaran Russell ve Stewart, 2001).

18.-19. yüzyıllarda sakatlar, doktorlar ya da ilgili uzmanlar tarafından çeşitli yollarla incelenerek kategorize edilmiş ve toplumdan soyutlanıp hastane, bakımevi gibi yerlerde bir araya toplanarak uzun süreli olarak buralarda tutulmuşlardır. 20. yüzyılın ilk yarısında çok hızlı bir şekilde bu politikalar Batı dünyasında yayılmıştır.

Sakatların sistematik kırımını bağlamında, son zamanlarda ötenazinin güncelleşmesi ve yaygın olarak uygulama alanına sokulması ve buradan kaynaklanan tartışmanın da alevlenmesi, düşünürlerin de bu konularda yoğunlaşmasına yol açmıştır. Sonuçta toplumda zekâ geriliğinin yaftalanması ve fiziksel sakatların ise acı çeken insanlar olarak işaretlenmesi, “öldürmenin” ötenazi adı altında yasallığını olanaklı kılmıştır (Finkelstein, 1980:5).

“Engelliğin” yaratılması ve dışlanması yönünde Finkelstein üç dönem tasvir eder: “Birinci dönemde ilk önce modern çağın başlangıcından beri fiziksel sakatların “kötürüm” olarak nitelendirilmesine rağmen, onlar bugün tanımladığımız anlamda özel tedavi ve hizmetlerden soyutlanmamıştı. Kötürümlerin ekonomik olarak en alt katmanda yer almaları, düşük ücretle çalışanlar, istihdam edilmeyenler ve zeka geriliği olanlar ağır toplumsal roller ile şekillenmişti. İkinci dönemde ise sakatlık “normal” insanların büyük ölçekli endüstrileri ve yeni üretim teknolojileri tarafından yaratılmıştır. Bu dönem geniş koruma alanlarının yaratılması ve hastane temelli bir tıbbi yaklaşım ile başlamıştır. Teknolojik gelişmelerdeki en önemli gelişme, üretim ağlarının otomatlığı için yeni elektronik teknolojilerdir. Bu teknoloji fiziksel sakatların bağımsız bir şekilde ilişki kurabildiği toplumda çevresel şartlarını düzenleyebilmesine olanak sağlamaktadır. Ayrıca ikinci aşamada Finkelstein, kapitalist sanayileşmenin doğuşuna odaklanmaktadır. Burada ilk kapitalist ekonomik direktiflerin ya da üretim ilişkilerinin ortalama ve normalleştirilmiş bedenlerin üzerine kurulu olan fabrika sisteminin gelişimini şekillendirdiği görülmektedir. Bir yandan bu ekonomik direktifler, yeti ve sakatlık hakkında daha geniş sosyal tutumlar ve değerlendirmelere dair bilgi verirken; diğer yandan kültürel ve sosyal yapıların ve tutum/davranışların net olarak birbirine bağlı olmaları, “sakatlayıcı endüstri toplumu” için kurumlar yaratmıştır. Üçüncü safha ise yeni eğilimlerin üretilmesi için kapsamın kurulması ve başlatılması gibi bir bakış açısı sunabilir. Finkelstein’in şemasındaki üçüncü aşama ise yalnızca etkinleştirme tutumları daha ileri teknoloji ve gelişmelerle iyi çalıştığı zaman yakalanacaktır. İkinci dönemde dikkatler fiziksel sakatlar üzerine yoğunlaşmıştır. Üçüncü dönemde ise bu yoğunlaşma sakat insanların toplumda neden engellendiği üzerinedir. Bu dönemin ortaya çıkışı yardım eden ile yardım edilen arasındaki ilişkinin yeni bir biçim kazanmasıyla olmuştur. Bu dönemin işaret ettiği nokta fiziksel sakatların toplumdaki diğer insanlarla yeniden entegrasyonunun sağlanmasına yönelik bir mücadelenin başlamasıdır (Finkelstein, 1980:6-8)

19. yüzyılda, endüstrileşme, şehirleşme ve ücrete bağlı işgücünün yaygınlaşması ile yeni oluşan fabrika odaklı iş sistemlerinde işe yerleşme konusunda rekabet edemeyen “engelli” insanların varlığı, problemleri de beraberinde getirmiştir (Barnes, 2006; Oliver 1990; Gleeson, 1999). Materyalist bakış açısından yola çıkan Grover ve Piggot’a göre sakatlık ve iş göremezlik anlayışları ayrılmaz bir şekilde “üretim şekli” ya da çalışmanın sosyal olarak düzenlenmesi ile bağlantılıdır (Grover ve Piggott, 2007:734).

Toplumun kapitalist örgütlenmesinin ve bu amaca uygun kontrolünün temel niteliği, meta üretiminin yaygın hale getirilmesi ve sermayenin toplumun geri kalanının yaşamını bu amaca uygun olarak denetime almasıdır. Bu durum karını maksimize etmesinin de temel nedenidir. Emek üretkenliğinin ve artı değer artışı için, hapisanelerdeki mahkûm emeği ile korumalı işyerlerinde çalışan sakatların emeğinin de üretim sürecine dâhil edilmesi ve bu her iki kesimin de kapalı mekânlarda toplumdan soyutlanarak iş gücüne katılmaları kapitalizmin hareket yasalarının nasıl işlediğine kanıt gösterilebilir. Artı değer oluşumunda örneğin; “1902 yılı itibarıyla körler kurumları tarafından atölyelerde körlerin yaptığı ürünlerin satışından elde edilen para 900 bin Mark’ı bulduğu halde, buralarda çalışan 500 kör elemanına ödenen ücret yalnız 130 bin Mark olmuştur” (Reuss, 1956’dan aktaran Demirci, 2005:340).

Endüstrileşme ve kentleşmeye bağlı olarak fabrikaya dayalı üretim sistemine geçilmesi ile birlikte, çalışmanın şeklinin değişmesi ve bunun bir sonucu olarak da “engelli”lerin çalışma hayatının dışında kaldıklarını söylüyor. Ona göre, vaktiyle ekonomik olarak verimli olan bir grup, birdenbire ekonomik olarak verimsiz ve bağımlı hale gelmiştir. Bu durumun sonucu olarak da “engelli”lerin toplumdan dışlanması ve bakım evleri gibi “yerleşim” mekânlarına toplu halde yerleştirilmeleri söz konusu olmuştur. Barnes’a göre “engelli” kişilerin yeterli olmadıklarına dair inançlar nedeniyle, kapitalizmde belirli işlere girişleri hala pek kabul görmemektedir (Barnes, 1994, s. 62). “Fabrika işinin hızı, uygulanan disiplini, zamanlaması ve üretim normları, daha yavaş ve daha önce pek çok sakat insanın entegre olduğu bir halden, bugünkü haline dönüşmüştür” (Chappell, 1992’den aktaran Oliver, 1999).

Oliver, Barnes ve diğer araştırmacıların kabul ettiği haliyle kapitalizm öncesi üretim biçimlerinde, dönemin kendine özgü üretim ve iş örgütlenmesinde sakat emeğinin verimli olduğu iddiası yer alır.

Ayrıca, ilgili dönemlerin özellikleri sıralanırken de belirtildiği gibi, feodal dönemde temel olarak üretimin kaynağı toprak, değer yaratan tek faktör de emektir. “Toprak mülkiyetinin hiyerarşik yapısı ve onunla at başı giden askeri metbuluk, soylulara, serfler üzerinde tam bir egemenlik yetkisi vermiştir” (Marx ve Engels, 1987:42).

Emeğin bir bölgeden başka bir bölgeye dolaşımını engelleyen loncalar (mesleğin feodal örgütlenmesi) içerisinde de üreticilerin kendi aralarındaki ilişkiler katı askeri disiplin kurallarına göre yapılandığından, toplumsal ilişkiler fiziksel gücü ve verimliliği erdem olarak görürken; yararsızlığı ve yeteneksizliği birer kusur olarak tanımlar. Bu nedenle de tarımda el emeği ve zanaatta ise hüner, beceri ve bilgi ile birlikte kas gücüne dayalı üretim tarzı içinde üretici birey anlamında sakat ve onun emeği söz konusu değildir.

İşin örgütlenmesi ve emeğin buna göre biçimlenmesi, manüfaktür dönemin toplumsal ilişkileri dönüştüren üretim yapısındaki değişiklikler, zaten iş gücüne katılımı çok düşük olan sakat emeği için de kırılma noktası olmuştur. Bu dönemden başlayarak manüfaktür zanaatkârının emeğine yabancılaşması ile ustalık isteyen işin ücretli hale dönüşmesi sonrasında, sakatın da yeteneğine göre katıldığı elbirliğine dayalı üretimin çözülmesiyle birlikte yeteneği nispetinde iş gücüne katılan sakatın (marangoz, ayakkabı imalatçısı, dokumacı vb.) üretim sürecinin dışına düşmesi, dönemin karakteristiğidir. Öte yandan, 20. yüzyıl kapitalizminde sermaye birikiminin ulaştığı boyut itibarıyla de, sermayenin ihtiyacı sakat emeğini sürece dahil etmek değil, alt sınıfın parçası konumunda olan sakatı bir bütün olarak, diğer dezavantajlı kesimlerle birlikte sisteme entegre etmektir.

Peki, kapitalizm sakat emeğine hiç mi ihtiyaç duymaz? Sıraladığımız gerçeklere karşın, kapitalizm işgücü piyasasında zaman zaman sakat emeğine de yer açmıştır. Bunlar istisnai durumlardır. Savaş dönemlerinde sakat emeği talep edilmiştir. Süreç içinde; Avrupa’da, I. Dünya Savaşı’ndan sonra “savaşta yaralananlara karşı ‘sosyal zorunluluk’ hissedilmiştir” (Barnes, 1999: 8). Bu nedenle kamu ve özel sektörde belirli sayıda sakatın istihdam edilmesi yönünde çalışmalar yapılmıştır.

Barnes Britanya’da; sakatlar için iş piyasasına hükümet müdahalesinin yeni olmadığına ve sakatlara ilişkin bu yolda yine yeni politikalar oluşturabileceğine dikkat çeker: “Burada 1939/45 kargaşa dönemini hatırlamak yararlı olacaktır; neredeyse beşyüz bin sakat işçi savaşa destek alanında çeşitli seviyelerde işgücüne dâhil edilmişti. İş dünyasında işgücünün bu bölümünü dâhil etmek için çeşitli ‘talep’ öncelikleri

uygulanmıştır. Örnekler İstihdam Kota Düzenlemesi, askerlik için gizli görevler ve ‘engelliler’ için tasarlanmış atölyeleri kapsar. İngiltere bunun ‘sosyal zorunluluk’tan kaynaklanan bir durum olduğunu ortaya koymuştu” (Barnes, 1999:8).

Bazı ülkelerde 1970’lerden itibaren gelişen sakat hakları hareketleri toplum tarafından kendilerine uygulanan ayrımcılıkla mücadele edebilmek için yasal düzenlemelerin yapılması amacıyla baskı grubu oluşturmuşlar ve bu baskılar sonucunda da ABD’de (1990) ve İngiltere’de (1995) “engelli” ayrımcılık yasaları yürürlüğe konulmuştur.

Ancak uygulamalar, yasaların toplumsal gerçeklere denk düşmediğini göstermekte ve sakatlık alanında çalışma yapan kuramcılar ve profesyoneller, bu ayrımcılıkla ilgili yasaların da sakatların işgücüne katılımına çözüm getirmediğini öne sürmektedir (Russell, 1998; Oliver, 1999; Barnes, 1999: 11; Roulstone, 2002: 637).

Sosyal politikaların fırsat eşitliği adı altında en çarpıcı noktası, engellileri genellikle düşük ücretli, uzmanlık gerektirmeyen, basit ve engelli bireyin kendi yetenekleri doğrultusunda işgücüne katılmasını güçleştiren işlere girmeye itmesidir. Toplumda mutlak güvenilirlikten sapma olarak görünen dışlananlar (engelliler, yaşlılar, hastalar v.b.) söz konusu olduğunda; devlet eşitsizliği ortadan kaldıracığını öngördüğü müdahaleci politikalar ve gözetim aracılığıyla “sosyal korumacı yasalar”ı uygulamaya koymaktadır. Bu sosyal politikalara ABD ve İngiltere’deki uygulamaları örnek gösteren MacGregor:

“Örneğin, ABD’de TANF (Muhtaç Durumdaki Ailelere Geçici Yardım), İngiltere’de çocuk vergi indirimi uygulamaları bulunuyor. Bu reformlar, yaşam standartları devlet yardımlarına bağlı, emek piyasasının sınırlarında çalışan düşük ücretli işçiler katmanının oluşmasına yardım ediyor” (MacGregor, 2008:240) demektedir.

“Yirminci yüzyıl: çalışma yaşamında çeşitli işlerin, değişik statüler içinde ortaya çıkmasına, yani kısa dönem sözleşmeli, yarı zamanlı çalışan ve daha çok da serbest çalışan işçilerin doğuşu gibi önemli değişikliklere sahne olmuştur. Bu incelemeler istihdamın değişen niteliğine yönelik daha derin ve daha kompleks bir resmini sunsa da ve refah toplumu çalışamayacak durumda olan sakatların desteklenmesine odaklı olsa da sakatlar bu değişimlerden önemli ölçüde yararlanamamışlardır” (Roulstone, 2002, s. 633).

Yirminci yüzyılın başında öjeni çağı hız kazanıyor, toplumsal reform yanlıları sakat kişilerin evlenmesini ve çocuk yapmasını engellemeye ve yasaklamaya çalışıyorlardı. Zihinsel yeti kaybı olan kişilere yönelik kurumlardaki koşullar ise kötüleşiyordu; bir yandan da sağırlar okullarında işaret dili kullanabilmek için mücadele ediyorlardı. (Braddock ve Parish; 2011: 141)

Emekçiler için yasal korumalar fiziksel sakatlığı olan kişiler için ilk resmi düzenlemeler arasındaydı. Almanya 1884'te Avusturya da 1887'de çalışırken sakatlanan kişiler için tazminat ödemeyi kabul etti. ABD'de 1902' ilk "iş kazası sigortası" yasası Maryland eyaletinde çıktı. Bu yasaya göre, çalışırken sakat kalan kişiler için maaş öngörülüyordu (Obermann, 1968).

Birinci Dünya Savaşı sırasında savaşta ya da sanayide uzuv kaybı yaşayan insanlar için ortopedik tedaviye ve protez aletlerinde ilerlemeler kaydedildi. Yapay uzuvların ilkel biçimleri yüzyıllarca kullanılmışken, birinci Dünya Savaşı sonrasındaki teknolojik ilerlemeler daha rahat ve etkili protezlerin geliştirilmesine yol açtı. Bu ilerlemeler çok daha fazla sayıda insana sakatlık yaşadıkdan sonra da işe devam etme olanağı sağlamıştı. Bu dönemde bireye uyan araçların üretilmesinin önemi daha da anlaşılmaya başlamıştı (Martin, 1924).

Yirminci yüzyılın ortasında yaşayan kimi kör Amerikalılar yazılarında sakat oluşlarının temel sorununu kör olmak değil, toplumsal ve fiziksel çevre olarak gösterdiler. "Körlük değil, gözü görenlerin körlere karşı tutumu dayanılması en güç yüküdür" (Growman, 1957:5).

2.1.2.2. 1980 Sonrası Dönem

Refah devleti politikalarının petrol krizi, arap-israil savaşı gibi nedenlerden dolayı krize uğraması sonucunda dünya üzerinde yeni bir ekonomik düzen geliştirilmiştir. Yeni kurulan bu düzende teknolojinin o güne dek hiç olmadığı kadar önemi artmış, çalışma hayatı da yaşanan bu değişiklikten büyük derecede etkilenmiştir.

Kapitalizmin 1970'lerden itibaren içine girdiği krize neden olan ve sisteme alternatif küreselleşme söylemine yön veren dinamikleri dört ana başlık altında toplayabiliriz: Bu dinamiklerin birincisi aşırı üretime dayalı talep sıkışması; ikincisi aşırı üretimin yol açtığı talep eksikliğinden dolayı fordist endüstriyel ilişkilerin beslediği kar oranlarının düşmesi; üçüncüsü aşırı üretim sonucu yeni pazarların arayışına girilmesi ve bu

durumun uluslararası kapitalist rekabetin yoğunlaşmasını tetiklemesi; dördüncüsü ise reel faiz oranlarında yaşanan artış ve finansal sistemin serbestleştirilmesi sonucu sistemde karar verme mekanizmasında finansal sermayenin üretken sermayenin önüne geçmesidir. Bunun sonucu finansal sermaye; üretken sermayeden, kapitalizmin tarihinde görülmemiş bir özerklik kazanmıştır.

Küreselleşme sürecinde teknolojinin olağanüstü gelişmesine bağlı olarak üretim ve tüketimin hızının muazzam boyutta artışı, ayrıca üretim sürecinin kazandığı esnekliğin yeni bir biçim alması, uzmanlaşma ile bireyin kendisine yaptığı yatırımın sermaye olarak görülmesi ve artığın büyümesi gibi bireyin de bu yolla kendi sosyal sermayesini iletişim ağları aracılığıyla arttırması, işte bütün bunlar vb. küreselleşme sürecinde emeği temel bileşenlerden biri haline getirmiştir. Bu uzmanlaşma, üretimin esnekleştirilmesi, üretim ve tüketimdeki hızlı yükseliş ve bütün bunların nedeni olarak teknolojik gelişmeler aynı zamanda sosyal eşitsizliğin artmasına da yol açmaktadır. Aslında bu süreci tanımlamada, bu tür üretimi örgütlenme ve harekete geçirmede anahtar sözcük: ayrımlaşmış taleptir. Ayrıca bu anahtar sözcük, aynı zamanda küreselleşme sürecinin kavranmasında da açıklayıcı öneme sahiptir. Esneklik, taşeronlaşma, yalın üretim, sürekli iyileştirme, enformasyon, part-time çalışma v.b.; neo-liberal politikaların tanımlanmasında, makro ve mikro düzeyde gerek üretim sürecinde gerekse de işin örgütlenmesinde en çok geliştirilen ve kullanılan kavramlardır.

Çalışma hayatına yeni giren bu kavramların gelişen teknolojiyle birlikte engellilerin istihdamına olumlu katkı yapıp yapmayacağı hakkında net bir görüş hakim değildir. Ancak değişen çalışma düzeni için geliştirilmiş olan esneklik gibi kavramlar çalışanlar açısından serbest ve rahat bir çalışma ortamı oluşturacağı düşüncesi gibi algılansa da aksine bu durum çalışan için güvencesiz bir iş sürecini beraberinde getirmiştir. Bunun yanında performans ve prim üzerine çalışma gibi rekabet ortamını arttırıcı çalışma biçimleri, engelli bireylerin çalışma hayatında büyük dezavantajlar oluşturmuştur.

Ayrıca 1980'den itibaren küreselleşme olgusuyla birlikte dünya üzerindeki sermaye hareketleri uluslararası boyut kazanmış ve dünyanın herhangi bir noktasında yaşanan olumlu ya da olumsuz bir durum diğer tüm ülkeleri de etkisi altına almaya başlamıştır. 1980'li yıllardan önce yapılan politikalar yerel boyutta kalırken, küreselleşme sonrası bu durum ülkeler arası bir durum haline gelmektedir. Buradan hareketle engellilerin 80 öncesinde çalışma istekleri ya da istihdamı konusundaki çalışmaları ve engelli

örgütlenmeleri yerel (ulusal) düzeyde kalırken 80 sonrasında bu hareketlenmeler yerellikten kurtulmuş ve uluslararası bir boyut kazanmıştır. Bu değişimin başlangıcı 1960'lardan itibaren gelişerek, İngiltere ve ABD gibi ülkelerde başlayan engelli birey örgütlenmeleri küresel bir boyut kazanmış, BM, ILO ve AB gibi uluslararası kurumların konusu haline gelmiştir.

Küresel çapta engelli örgütlenmelerine rağmen engellilere yönelik uygulanan istihdam politikaları genellikle ikiyüzlülük ve çıkar ilişkisi göstermiştir. Örneğin sanayi devriminin ilk kriz döneminden itibaren yüksek işsizlik dönemlerinde (örneğin 1930'lar) "çalışamaz" olarak kabul edilmiş çok sayıda engelli bireyin, emek ihtiyacının arttığı dönemlerde hızlı bir şekilde işgücüne dahil edilmesidir (örneğin, 2. Dünya savaşı sırasında mühimmat fabrikalarında). Benzer özellikler güncel politika tartışmalarında da görülmektedir; örneğin 1970'lerin ve 1980'lerin sıkıntılı dönemlerinde "çalışamaz" olarak kabul edilmiş ve engelli yardımı almakta olan çoğu kişi 1997'den bu yana İngiltere'de Yeni İşçi Partisi hükümeti döneminde keskin işe-dönüş politikalarının hedefi olmuşlardır. Yani, engellilik ve engelliler kişilerin biyolojik durumlarından daha çok toplumsal, ekonomik ve politik koşullar tarafından belirlenen ve sabit olmayan esnek politika kategorileri olarak görülmelidir (Priestley, 2011:523).

Devletin, engellilerin ihtiyaçlarına gösterdiği tepkiler her ne kadar ekonomik ve politik güçler tarafından belirlense de aynı zamanda engellilerin kendilerinin talep ve refah mücadelelerince de şekillendirilir. Engellilerin taleplerinin talep ve refah mücadelelerince de şekillendirilir. Engellilerin taleplerinin ve protestolarının uzun bir geçmişi vardır ama modern engelliler hareketinin kökenleri 1960'lı yılların sonunda ve 1970'lerdeki politik ve refah mücadelelerinde altında yatmaktadır. 1980'lerin sonlarından bu yana engelli bireyler, bir çatı örgütü olan ve tam katılım, fırsat eşitliğinin sağlanması ve gelişme yoluyla engellilerin insan haklarının geliştirilmesini amaçlayan Engelliler Enternasyonalisi altında uluslararası düzlemde örgütlenmektedirler. Bu küresel ittifakın içindeki yerel ve bölgesel birlikler, 130'dan fazla ülkede engellilerin çıkarlarını temsil etmektedir.

1980'lere kadar görünürlükleri yalnızca bir dezavantajlı sosyal politika kategorisinin tanımlama sınırları içerisinde olan bu kişiler, kendilerine ilişkin yapılan tanımlamalara belli şekillerde itiraz etmişlerdir. 1980'den sonra hız kazanan bu toplumsal hareket, engelli bireylere ilişkin kurgulanmış dayatma ve dışlamaları hedef

almış ve yasal kazanımların peşine düşmüş bir mücadele pratiği olarak şekillenmiştir. Bu toplumsal hareketin gündeme taşımaya çalıştığı temel argümanlar şu şekilde sıralanabilir:

- Engelliliği tarihsel-toplumsal bir inşa olarak yeniden tanımlamaya, bu kapsamda ‘sağlamcı’ söylem ve pratiklerde yatan ayrımcılık biçimlerini görünür kılmaya çalışmıştır.
- Engellilerin birçok açıdan güçsüz oldukları yönündeki algının sarsılmasını ve onların siyaseten aktif birer fail olarak tanınmalarını sağlamıştır. Böylece engelliler adına engelli olmayan kişilerin konuşup karar vermesi yönündeki yaygın pratik de tartışmaya açılmıştır.
- Genellikle erişimi zor kamusal alanlarda ortaya konan eylemlilikler, bizzat bu mekânlarda cisimleşmiş bulunan ayrımcılığı gözler önüne sermiş; böylece mekânın (özelde kentin) nasıl kurulup örgütlendiği üzerine mücadele, engelli hakları mücadelesinin temel eksenlerinden birini oluşturmuştur.

Engelli hareketinin ilk hamlesini kendilerine ilişkin geliştirilmiş tanımlamaları dönüştürme çabası olarak yorumladığımızda, ‘engellilik’ kavramının ve anlamının nasıl bir tanımın içerisine yerleştirildiğini açıklamak elzemdir. Bu çalışma Yılmaz’ı izleyerek (2016: 58); *engelli*, *sakat* ve *özürlü* (*disabled*, *impaired*, *handicapped*) kavramlarından ‘engelli’yi bir tanımlama çerçevesine yerleştirmiştir. Bu tanım bedensel ve ruhsal sakatlık durumunu toplumsal yapı ile ilişkilendirmeyi hedeflemekte ve gönderme yaptığı gruba ilişkin olumsuz bir değer yargısı içermediğine kanaat getirilerek yeğlenmiştir. Çok uzun bir dönem tıp biliminin ilgili kavramın çerçevesini çizdiği ve bunu yaparken de engeli kişide mevcut bulunan ‘standart dışı’ ya da ‘anormal’ özellikler olarak tanımladığı ifade edilebilir. Tıp biliminin göndermede bulunduğu kişileri tedavi edilmesi gereken bir grup olarak sınırlaması bir çeşit normalleştirme ya da en azından normale yaklaştırma çabası olarak değerlendirilebilir. Ancak hem bir toplumsal hareket olarak engelliğin işaret ettikleri hem de sosyal bilim alanının engelli hareketinin işaret ettiği noktaları derinlemesine çözümlenmesi sonucu ortaya çıkan gerçeklik, engel olarak ifade edilenlerin kişinin kendisinde mevcut bulunan özellikler değil toplumun kişinin karşısına çıkardığı durumlar olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda *engelli* derken göndermede bulunduğumuz bireyler, toplumun karşısına çıkardığı engelleri deneyimleyen özneler olarak somutlaşmaktadır.

1980 sonrasında değişmeye başlayan engellilik algısı üzerindeki düşünceler, günümüzde de artarak devam etmektedir. Bu değişimlerin günümüzde ulaştığı nokta ise engelli bireylerin daha çok toplum içerisindeki psikolojik ve ruhsal yapılarının, engelli bireyler üzerinde bıraktığı etkiler üzerine yoğunlaşmasıdır. Çalışmanın uygulama aşamasında ise daha çok bu konu üzerinde durularak engelli bireylerin üzerinde meydana gelen duygusal yükler tartışılmaya çalışılacaktır.

2.2. Engellilerin Çalışma Hayatına İlişkin Düzenlenen Ulusal ve Uluslararası Normlar

Engellilerin çalışma hayatına ilişkin düzenlenen uluslararası normlar, devletlerin bir araya gelerek oluşturdukları uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Bu kuruluşlar; Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği gibi kuruluşları kapsamaktadır.

2.2.1. Uluslararası Normlar

2.2.1.1 Birleşmiş Milletler

Engelli hakları uluslararası alanda çeşitli süreçlerden geçmiştir. Birleşmiş Milletler engelli hakları konusuna çok sayıdaki çalışma ve düzenleme ile bu sürece katkıda bulunmuştur. Birleşmiş Milletler'in, en son haliyle 2008 yılında çıkardığı, engellileri ve engelli haklarını en geniş biçimiyle koruyan "BM Engelli Hakları Sözleşmesi", birçok çalışma ve düzenlemeden geçmiştir.

Birleşmiş Milletler, "biz olmadan bizsiz asla" sloganıyla "hak temelli" ve "toplumla bütünleşme" ilkelerine dayanan 3 Mayıs 2008 tarihli "Engelli Hakları Sözleşmesi"ni üye devletler imzası ile yürürlüğe koymuştur. Bu sözleşmenin amacı, engellilerin tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasını teşvik ve temin etmek ve insanlık onuruna saygıyı güçlendirmektir (Madde 1).

2008 "Engelli Hakları Sözleşmesi" sosyal tanımın temellerini oluşturmak için kapsamlı bir şekilde ayrımcılıkla mücadeleyi taraf devletlerin gündemine getirmiştir. Bu sözleşmede gündeme getirilen diğer bir konu ise ulusal uygulama ve denetim konusudur. Bu konuda "Taraf devletlerin sömürünün, şiddetin ve istismarın her biçimini önlemek için "engellilere" hizmet etmeye yönelik tüm tesislerin ve programların bağımsız merciler tarafından etkin bir şekilde denetlenmesini sağlamasını"

öngörmektedir (Demircioğlu, 2009:144). Taraf devletlerin, ulusal mevzuatlarındaki engellilerle ilgili yasaları bu sözleşmedeki maddelerden daha gelişmiş ise kendi ulusal mevzuatlarındaki mevcut yasaları uygulayacaktır. Ayrıca “Taraf devletler, başta “engelliler” ve onları temsil eden kuruluşlar olmak üzere sivil toplumun denetim sürecine tam katılımını sağlayacaktır” (Engelsiz Erişim: 2016).

2.2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü

Çalışmalarıyla uluslararası sistemi etkileyen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılından bu yana anayasası, sözleşmeleri ve tavsiye kararlarıyla insan hakları alanında çalışma hayatına katkıda bulunmaktadır. ILO belgelerinin tümü, aslında insan haklarıyla ilgilidir ve çalışanlarla ilgili kitlesel koruma ve bu bağlamda dezavantajlı grupların korunmasına yönelik bir yaklaşım gütmektedir. ILO Anayasası işçi hakları bildirgesi niteliğinde olup içerisinde yer alan insan hakları ilkeleri, örgütün yaptığı sözleşme ve tavsiye kararlarında yer almış ve onları doğrudan doğruya etkilemiştir (Demircioğlu,2009:148). ILO, Birleşmiş Milletler’e göre; dünya nüfusunun %10’u olarak saptadığı engelliler için de birçok uluslararası sözleşme ve tavsiye kararları düzenlemiştir. Bu bağlamda ILO, “99 Sayılı Özürlülerin Mesleki Rehabilitasyonu Hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü Tavsiye Kararı” sözleşmesini 22 Haziran 1955 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı’nda kabul etmiştir. Engellilerle ilgili en önemli sözleşme 1983 yılında çıkan engellilerin istihdamı ve mesleki rehabilitasyonunu düzenleyen 159 no’lu sözleşmedir. Aynı zamanda ILO tarafından kabul edilen 168 sayılı tavsiye kararı 21 Haziran 1988 Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı’nda kabul edilmiştir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 1981 yılını “Tam Katılım ve Eşitlik” temasıyla Uluslararası Engelliler Yılı ilan etmiştir. Bu doğrultuda bir Dünya Eylem Programı hazırlanmıştır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı,2014).

2.2.1.3. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği etkinliklerinin analizi; düzenlemelerin istihdamı artırma ve işsizlikle mücadele, eşit fırsatlar, iş gücü piyasasında ayrımcılığın yok edilmesi ve sosyal güvenlik sistemlerinin eşgüdümü, Birliğin iş hukuku, mesleki sağlık ve güvenlik yasası gibi alanları kapsadığını göstermektedir. 1995 “Amsterdam Antlaşması’nda “özürlülük” konusu ayrımcılık başlığı altında genel olarak ilk kez ele alınmıştır (Uşan,1997:211).

Yeni düzenlemelerin temelini “Fırsat Eşitliği Konusunda Standart İlkeler” oluşturur. Antlaşma üye ülkelere ve topluluk kurumlarına engellilere karşı yapılan ayrımcılıkla mücadele konusunu zorunlu kılmaktadır. Avrupa Komisyonu’nun en son bildirisi engellilerin istihdamı, toplumda engellilere fırsat eşitliği sağlanması, engellerin kaldırılması, engellilerin toplumsal yaşama tam katılımı, mesleki ve sosyal rehabilitasyona yönelik bütünlükçü ve eşgüdümlü bir sosyal politikanın oluşturulması konularında AB’nin şu andaki direktiflerini tanımlamaktadır.

Komisyonun verilerine göre Avrupa nüfusunun %10’u yani 37 milyon kişi engellidir ve AB uzmanları engellilerin en marjinal grup olduğunu vurgulamaktadır. Topluluğun engelliler için oluşturulan programlarından Helios 1³ (1988–1992) ve Helios 2⁴’nin (1993–1996) özel bir yeri vardır. Bu iki programın amacı engellilerin ekonomik, toplumla bütünleşme ve bağımsız yaşamlarını geliştirmektir (Zolkowska v.d., 2006, ss. 632–634).

2.2.2. Ulusal Normlar

Türkiye’de engelliler ile ilgili yasal düzenlemeler tarihsel olarak Avrupa ülkelerinden daha gecikmeli olarak ortaya çıkmıştır. İş gücüne katılım ve ayrımcılıkla ilgili politikaların geliştirilmesi ILO, BM ve Avrupa Konseyi’nin aldığı kararlar doğrultusunda yapılmıştır.

2.2.2.1. 2005 yılında çıkartılan 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun

Bu kanunun amacı; engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını teşvik ve temin ederek ve doğuştan sahip oldukları onura saygıyı güçlendirerek toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve engelliliği önleyici tedbirlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasının sağlanmasıdır (Madde 1).

Kanun, engellilere dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı önlemeyi amaçlamaktadır. İlgili kanunun 4/B madde ’sine göre; Engellilerin toplumdan tecrit edilmeleri ve ayrı

³ AB’ne üye ülkelerin ekonomik ve sosyal entegrasyon, fırsat eşitliği ve bağımsız yaşam konularında bilgi paylaşımında bulunmaları için 1988-1992 yıllarını kapsayan platform.

⁴ 25 Şubat 1993 tarihli toplantıda kabul edilen, Engelliler için (1993-1996) AB eylem programı. Program 5 ana tema etrafında oluşturulmuştur. Bunlar; Engellilerin fonksiyonel rehabilitasyonu, okul entegrasyonu, mesleki eğitim ve rehabilitasyon, ekonomik bütünleşme, toplumsal entegrasyon ve bağımsız yaşamı kapsamaktadır.

tutulmaları önlenir. Engellilerin diğer bireylerle eşit koşullarda bağımsız olarak toplum içinde yaşamaları esas olup, özel bir yaşama düzenine zorlanamazlar. Engellilerin topluma dâhil olmaları ve toplum içinde yaşamaları amacıyla bireysel destek hizmetleri de dâhil olmak üzere ihtiyaç duydukları toplum temelli destek hizmetlerine erişimleri sağlanır.

Kanunun bu maddesinden hareketle engellilerin toplum içerisinde kabul görmesi başka bir deyişle engelli bireylerin topluma entegre edilmesi amaçlanmış olup toplum tarafından engelliler üzerinde oluşturulmuş olan duygusal yüklerin azaltılması hedeflenmiştir.

İlgili kanunun 14. Maddesine göre; Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz. Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur.

2.2.2.2. 2009 Tarihli Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme

Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanması 14/07/2009 tarihli 27288 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

Söz konusu sözleşmenin 15. Maddesinin 2. Fırcasına göre; Taraf Devletler engellilerin işkence veya zalimane, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye veya cezaya karşı diğer bireylerle eşit koşullar altında korunmasını sağlamak için etkin bir şekilde tüm yasal, idari, yargısal ve diğer tedbirleri almakla yükümlüdür.

İlgili maddeden anlaşılacağı gibi engelli bireylerin toplum tarafından sosyal hayat ve çalışma hayatı gibi yaşam alanına hiçbir şekilde müdahale ve ayrımcılığa ilişkin davranışlarda bulunmayacağına vurgu yapılmıştır. Yine bu maddeden anlaşılacağı üzere engelli bireyler üzerinde herhangi bir duygusal ya da fiziksel bir baskı veya yük oluşturulamayacağı gibi yaşam alanları da devlet tarafından korunma altına alınmıştır.

2.2.2.3 2009 Yılında Yayınlanan Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik

Türkiye İş Kurumu 25 Nisan 2009 tarihli Resmi Gazete’de “Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik” adıyla bir yönetmelik yayımlamıştır. Söz konusu bu yönetmeliğin 3/d bendinde işçi alımlarında öncelik hakkı olanlar tanımlanmıştır. Buna göre, “çalışma gücünün en az %40’ından yoksun bulunduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyen engelliler, işe yerleştirilme konusunda öncelik hakkına sahip olacaklardır” (Resmi Gazete, 27210, 3/d).

Engelli bireylerin işçi olarak istihdamları Türkiye İş Kurumu tarafından yapılmakta olup 50 ve daha fazla işçi çalışan kamu sektörü işyerleri %4, özel sektör işyerleri %3 oranında özürlü işçi çalıştırmakla yükümlüdür.

2.2.2.4. 2014 tarihli Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik

22/8/2011 tarihli ve 2011/2192 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Özürülülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Bu yönetmelik yerine yayınlanan 2014 tarihli Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu yönetmeliğin 14. Maddesine göre; Engelli kişilerin devlet memuru olarak istihdamları Devlet Personel Başkanlığı koordinasyonunda ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılmakta olup kamu kurum ve kuruluşları, toplam dolu kadro sayısının %3’ü oranında özürlü memur istihdam etmekle yükümlüdür (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Müdürlüğü,2014:18).

Görüldüğü üzere Türkiye’de engellilerin istihdamına yönelik var olan kanunlar kota-ceza sistemine dayanmakta ve kota-ceza sistemi işverenler tarafından olumlu bulunmamaktadır. İşveren sendikası MESS yöneticileri 4857 sayılı “İş Yasası’ndaki Engellilerle ilgili hükümlerin “devletin kendi sorumluluklarını özel sektörün üzerine yıkması” anlamına geldiği şeklinde görüş beyan etmiştir.

Kamuda çalıştırılan engellilerin oranı özel sektörle karşılaştırıldığında, son derece düşüktür. Buradan çıkarılacak sonuç ise açıktır: Devlet, engelli istihdamı ve kota

uygulamasında kendi hukuki düzenlemelerine dahi uymamakta ve 1960'lerden itibaren refah politikalarının geçerliliğine rağmen engellilerin iş gücüne katılımlarına yönelik çalışmalarında ayrımcılık yapmaktadır.

2.2.2.5. 1997-2011 Yılları Arasında ÖZİDA (Özürllüler İdaresi Başkanlığı)

ÖZİDA; özürllülere yönelik hizmetlerin düzenli, etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini temin etmek, özürllüler ile ilgili ulusal politikanın oluşmasına yardımcı olmak, özürllülerin problemlerini tespit etme ve bunların çözüm yollarını araştırmak için Bakanlıkça bağlı olarak 1997 yılında oluşturulmuş olan bir kurumdur (Saltık,2012).

Kurum Engelliler konusundaki bilgi ve veri eksikliğini gidermek amacıyla 2002 yılında Türkiye Özürllüler Araştırması yapmıştır. Araştırmada, Türkiye'de engellilerin sayısı, oranı, sosyo-ekonomik sorunları, beklentileri, özürllülük türü, özürün oluş sebebi, bölgesel farklılıkların ölçülmesi ile süregelen hastalığa sahip olma oranları ölçümlenmiştir(Şişman,2014:65). Bu araştırma daha önceden Dünya Sağlık Örgütü(WHO) tahminleri kullanıldığından araştırmanın o zamanda yapılması literatür açısından önemli görülmektedir.

2011'de verimliliği arttırmak için 5 bakanlık mevcut bakanlıklarla birleştirilerek yeniden yapılandırılmış ve 5 yeni bakanlık kurulmuştur. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu, Özürllüler İdaresi Başkanlığı ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü kapatılarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı bir genel müdürlük çatısı altında birleştirilmiştir. Böylelikle ÖZİDA'nın yerine Özürllü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı bir müdürlük olarak kurulmuştur(Saltık,2012).

2.2.2.6. İŞKUR Engelli İstihdamına Yönelik Destekler

İŞKUR tarafından verilen desteklerin amacı, engellilerin kendi işlerini kurmasına ve engellilerin mesleki eğitim alarak istihdam edilmeleri ve rehabilitasyonlarına yardımcı olmaktır (İşkur,2017).

Bu kapsamda;

- Engellilerin kendi işini kurmalarına yönelik projeler,
- Engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerine yönelik projeler,

- Engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanmasına yönelik projeler,
- Engellilerin istihdam edilebilirliklerini artırıcı mesleki eğitime yönelik projeler.
- Korumalı işyeri desteğine yönelik projeler İŞKUR tarafından desteklenmektedir.

Bu projelerden bazıları aşağıdaki gibidir:

- Engelli Destek Teknolojileri Projesi
- Engelli İşe Uyum Projesi
- Engelli Kendi İşini Kurma Projesi
- Engelli Mesleki Eğitim Kurs Projesi

Engellilere yönelik çalışma yapan bütün sivil toplum kuruluşları, işyerleri, üniversiteler, belediyeler ve kamu kurumları ile kendi işini kurmak isteyen engelliler projelere başvuru yapabilmektedir(İşkur,2017).

2.3. Engelli İstihdam Yöntemleri

Literatüre bakıldığı zaman engelli istihdam yöntemlerinin 7 başlık altında incelenmesi mümkündür. Bu yöntemler:

- Korumalı İşyerleri
- Kota Yöntemi
- İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı
- Kişisel Çalışma Yöntemi
- Kooperatif Çalışma Yöntemi
- Evde Çalışma
- Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

2.3.1. Korumalı İşyerleri

Korumalı işyerleri, normal işgücü piyasalarına kazandırılmaları zor olan yeti duygusunu kaybetmiş kişiler için mesleki iyileştirme ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden destek sağlanması ile çalışma ortamının özel bir şekilde düzenlendiği işyerleridir. Korumalı istihdamın amacı rekabete açık olmayan

koruyucu bir çevrede engelli olan bireylere istihdam sağlamaktır (Lin vd., 2002) , (Orhan ve Selek Öz, 2012: 41).

Korumalı işyerleri yöntemi ile iş piyasasına kazandırılmaları zor olan engellilerin (zihinsel engelli, eğitim seviyesi düşük engelliler, ağır dereceli engelliler) istihdamının sağlanması amaçlanmaktadır. Bir diğer amaç ise, engelli olan kişilerin normal iş piyasalarına geçişi konusunda onlara yardımcı olmaktır. Bunu gerçekleştirmek için bu yöntem birçok farklı programı kapsamaktadır. Bu programlar içinde korumalı iş istihdamı olarak bilinen ve engelli bireylerin açık çevrede korumalı binalarda çalıştıkları kamu sektörü, iş kooperatifler, geri dönüşüm ve onarım atölyeleri oluşturma vb., şirketlerde üretim ünitesi olarak bulunan korumalı işyerleri düzeni gibi programlar sık olarak bilinen programlar arasındadır (Selek Öz ve Orhan, 2012: 41).

Dünyadaki korumalı işyerlerinin kuruluş amacına bakıldığında beş farklı kategoriye ayrılmaktadır (Visier, 1998):

- Engelli bireyleri işe yerleştirmek,
- Hizmet ve mal üretmek,
- Mali performans,
- Engellilere iş sağlamak,
- Üretimi ikinci planda tutarak en başta engelli olan kişinin kendisini gerçekleştirmesine yardım etmektir.

Avusturya, Almanya, Finlandiya, İtalya, Lüksemburg, Hollanda gibi ülkelerde korumalı işyerlerinin sayısı hızlı bir şekilde artmaktadır (Martin, 2001).

Korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin, sakatlıklarının belirli bir yüzdede olması gerekir. Korumalı istihdam da hem çalışma yaşamında hem de günlük yaşamda asıl etkili olan engellilik durumunun ağırlığıdır. Dolayısıyla zihinsel açıdan engelliler ile önemli derecede vücut sakatlığı bulunan kişiler korumalı işyerlerinde çalıştırılmaktadır (Uşan 1997: 196-197).

Korumalı işyerlerinin diğer engelli istihdam yöntemlerine göre üstün olduğu yön; bu işletmeler sayesinde kotanın dışında kalan (özür oranı %40-80) ağır şekilde engellilere iş olanağı sağlamasıdır. Aynı zamanda bu işyerlerinde çalışan kişilerin tamamına yakını engellilerden oluştuğu için diğer çalışan kişilerle yaşayacakları problemler ortadan

kalkacaktır. Bu yöntemin diğer yöntemlere göre zayıf olan noktası da engellilerin işyerlerinde yalnızca engellilerle birlikte çalışmaları sonucunda toplumsal hayata ve çevreye uyum sağlamaları konusunda sorunlar olabileceğidir (Orhan, 2011: 40).

2.3.2. Kota Sistemi

Kota sistemleri; engelli bireylere istihdam sağlamak amacıyla Avrupa bağlamı bir yaklaşımı ifade eder. Zamanla kota sistemleri savaştan dolayı engelli olan insanları, sigortası olmayan ve iş kazasına maruz kalan engelli kişileri de içlerine alacak şekilde genişletilmiştir (Thornton, 1998). Bir işletmede işverenlerin belirli sayıda ve oranda engelli işçi çalıştırılmasının zorunlu kılınmasına kota sistemi adı verilmektedir (Mag, 2009). Bu sistemde işyerinde çalışan işçi sayısı eğer belli bir sayıyı geçiyorsa belirlenen yüzdelik oranına göre işverenler engelli işçi çalıştırmalıdır. Bu çalışan sayısı ve çalıştırılacak olan engelli yüzdesi kota sistemini uygulayan her ülkenin sosyal ve ekonomik yönden gelişmişlik durumuna göre farklılık gösterebilir (Orhan, 2011: 35-36).

Kota Sistemi Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra başlayıp birçok ülkede rağbet görerek uygulanmaya başlanmıştır, Ancak neo liberal politikalarla beraber giderek değerini kaybetmiştir. Neo-liberal politikalar başta devlet olmak üzere birden fazla kurumda rol değiştirmiştir ve kota sistemi gibi devlete iş dünyasına rekabetin doğasıyla uyuşmayacak müdahalesi olarak da kabul edilen bazı uygulamaları değiştirmiştir. Son yıllarda Kanada, Amerika, İngiltere gibi ülkelerin zorunlu kota yöntemini kaldırdıkları ve istihdam sağlamada ayrımcılık ölçütlerini temel aldıkları görülmektedir. İngiltere'de 1944 yasasına göre bir işletmede 20 veya daha fazla işçisi olan işverenler işgücünün %3'lük kısmını engelli istihdamına ayırmak zorundadır. Aksi takdirde, işverenler için 100 pound olan en yüksek para cezası belirlenmiş, fakat bu durum hiçbir zaman güncellenmemiştir. 1950'li yıllardan itibaren kota yasasını önemsemeyen işverenler artmış ve 1970'li yılların sonlarında bütün özel işletmelerin üçte ikisinden fazlası bu yasayı kullanmamaktaydı (Barnes, 1992).

Engelli kotasının üzerinde engelli istihdam eden işletmelere kısıtlı oranlarda teşvikler yapılırken, kota sistemi uygulamasında olup engelli istihdamında bulunmayan işletme ya da işverenlere de cezai yaptırımlar uygulanmaktadır. Engelli kotasının üstünde

engelli çalıştırana da sınırlı oranda teşvikler yapılmaktadır. (İşK. md. 30 (Değişik: 15/5/2008-5763/2 md.).

Ülkemizde engelli istihdamıyla ilgili olarak kota sistemi yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Bu yöntemin diğer uygulanan yöntemlere göre üstün ve zayıf yönleri vardır.

Üstün olduğu noktalar şu şekilde sıralanmaktadır (Orhan, 2011: 37).

- Kota yöntemi bir zorunluluk olmasına rağmen özel işletmelerde çalışan işçi sayısı 50'yi geçiyorsa bu işyerlerinde %3, kamu işletmelerinde ise %4 oranında ki engelli istihdamı Türkiye'de sağlanmıştır.
- Bu yöntem engellilerin iş piyasalarına girip çalışmalarını sağlayan en kolay yöntemdir.
- Engelli işçi bulma konusunda işverenlere Türkiye İş Kurumu da aracılık etmekte olduğundan, bu kişilerin İş-Kur'a başvurmaları gerekmektedir. Dolayısıyla bu durum engellilerin var olan işlere yönelik olarak İş-Kur tarafından organize edilen mesleki eğitim olanaklarından da yararlanmalarına yardımcı olacaktır.

Zayıf olan noktaları ise şunlardır (Orhan, 2011: 37-38).

- Kota uygulamasına rağmen işverenlere bir teşvik yapılmamaktadır. Çalışan kişi sayısı 50'yi geçen işletmelerde 1 adet doktor, sanayi işletmesi ise 1 adet iş güvenliği uzmanı ve engelli istihdam zorunluluğu da olduğundan dolayı işverenlerin işçilik maliyetlerinde artış olabilir.
- Kota sistemi kapsamına giren işletmelerin belirli bir büyüklükte olması gerekir. Bu durum ise küçük olan işyerlerinin engelli işçi çalıştırmasının tümüyle dışında kalmasına sebep olmaktadır.
- Ayrıca Kota sistemi iş arayan diğer işsizlerin engelli işçileri yanlış anlamalarına da neden olabilmektedir. İşsiz sayısının fazla olduğu ülkelerde, diğer işsizlerin engellilere karşı olan davranış, tutumlarını değiştirebilmektedir. Aynı zamanda işe girdikten sonra engelli çalışan bireylere karşı olumsuz yaklaşım, önyargılı olarak davranmalarına neden olabilir.
- Kota sistemi genellikle sanayi bölgelerinde daha fazla engelli istihdamı sağlanırken, küçük işletmelerin olduğu bölgelerde ise bu istihdam daha az

olmaktadır. Dolayısıyla kota yöntemi engelli istihdamı konusunda bölgeden bölgeye de farklılıklar gösterebilir.

2.3.3. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı

Bu yöntem işverenlerin, kota yöntemi ve korumalı işyerleri yöntemi dışında kendi isteklerine bağlı olarak engelli kişileri çalıştırma durumudur. Fakat engelli kişiler için önyargılar bu tür imkânları da sınırlandırmaktadır. Diğer insanlar tarafından farklı bir şekilde görülmek engelli insanlar üzerinde bir baskı oluşturmaktadır. Bu baskının sonucunda bir işletmede çalışan engelliler kendini kabul ettirme, diğer bireylerin gösterdiği çabadan daha fazla çaba gösterme eğilimi içerisine girmektedirler. Bu durum ise toplum içerisinde önemli bir yere sahip olan engellilerin bir birey olarak hak ettikleri iş fırsatları ve ortamlarına erişebilmeleri için kendi kendilerini yetiştirmenin yetmediğini göstermektedir. Bu yüzden toplumdan engelli bireylere karşı olan önyargıların yok edilip bu konuda toplumsal bilincin oluşturulması gerekir. Bu şekildeki bir durum yöntemin, diğer yöntemler karşısındaki zayıf noktasını ortaya çıkarmaktadır. Eğer toplumda bu bilinç oluşursa toplumla engelliler arasındaki mesafe yok olacaktır, fakat oluşmadığı zaman engelli bireylerin çalıştırılmaları daha çok işverenlerin olumlu ya da olumsuz davranışlarına ve aynı zamanda engellilerin bireysel girişim ve imkânlarına bağlı olacaktır (Meşhur, 2004).

Bu yöntemin diğer yöntemlere göre üstün yönü; bu şekilde yapılan bir istihdam türüyle beraber toplumun engelliler konusunda bilinçlenmesi mümkündür. Herhangi bir kota olmadan işverenler engelli bireylere güvenerek iş imkânı sunabilirler. Engelliler de kendilerini daha güvende ve daha mutlu hissederek daha fazla iş tatmini yaşayabilirler (Orhan ve Selek Öz, 2012: 44).

2.3.4. Kişisel Çalışma Yöntemi

Bu istihdam yöntemi esnek çalışma saatlerini içerdiğinden engelli olan bireylerin kendi işlerini kurup çalışmaları temeline dayanmaktadır (Blunkett, 1999; Boylan and Burchardt, 2002). Engellilerin kendi işlerini kurup çalışmaları, aynı zamanda başkalarına da istihdam oluşturmaları kısıtlıdır (Meşhur, 2004: 183). Engelli bireylerin kendi işlerinde bağımsız olarak çalışması zor bir durum olduğundan onların bağımsız olarak çalışmaları desteklenmelidir. Bu nedenle kendi işlerini kurup çalışmak isteyenlere nakdi, aynı ya da hizmet türünde yardımlardan yararlandırılabilirler. Örneğin

kendi işini kurup çalışmak isteyen engelli kişilere daha düşük faizli krediler verilebilir ya da işyeri tahsisi, işletmede kullanılacak araç-gereç tedariği gibi aynı yardımlar yapılabilir (Altan, 2008: 203).

Bu yöntemin uygulanabilmesi için engelli bireylerde bazı özelliklerin olması gerekir. Bu özellikler ise şunlardır (Orhan, 2011: 41).

- Engellilerin temel eğitimi,
- Ülkedeki ekonomik ilerlemeler ve kaynak bulma olanakları,
- Engellilere sağlanan mesleki eğitim,
- Girişimciliğe özendirme.

Bu yöntemin başarıya ulaşabilmesi için öncelikle bu dört maddenin gelişmesi ve birbiriyle uyum içerisinde olmasının yanı sıra kamu desteği de önemlidir. Ülkemizde kişisel çalışma yöntemi engelli kişilerin çalışmalarını artırmak için çok fazla tercih edilmeyen bir yöntemdir. Sonuç olarak da engelli kişiler kalitesiz ve kolay işleri seyrek de olsa kendileri yapmaktadırlar (Orhan, 2011: 41).

2.3.5. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemi engelli bireylerin kendi gayretleri veya devletin desteği ile kurmuş oldukları kooperatif örgütlenmelerle, farklı alanlarda kendilerine çalışma olanağı sağlamalarını amaçlamaktadır. İş birliği esaslı bu yöntemde engelliler üyelerinin hâlihazırda bulunan kabiliyet ve kapasitelerini değerlendirmek, bunları yapacakları işlere göre iyileştirme ve bağımsız bir şekilde bir kuruluş olarak bulunmuş oldukları sektöre göre de etkinlik gösterebilme imkânı sağlayabileceklerdir (Meşhur, 2004: 183).

2.3.6. Evde Çalışma

Bireylerin zihinsel ve psiko-sosyal kabiliyetlerindeki yetersizlik seviyelerinin yüksek seviyede olması ve ulaşım, coğrafi vb. nedenlerden dolayı eğitim ve iyileştirme hizmetlerinden yararlanmaları ve çalışmaları zorlaşmaktadır. Bu kalitedeki kişilerin çalışmalarının sağlanması için işleri özel olarak evlerine götürmekte, bitmiş işleri evlerinden alan bir sistem kurulmuştur. Evlerinden ayrılmayıp çalışamayan engelli kişiler için evde çalıştırma sistemi uygulanmaktadır (Meşhur, 2004).

Sürekli olarak gelişen ve değişen talep, bilgi teknolojilerindeki ilerlemeler ve bunların kullanılması, şiddetli bir şekilde oluşan rekabet olguları esnek çalışma çeşitlerinden biri

olan evde çalışmanın giderek gelişmesine neden olmuştur (Drucker, 1993). Günümüze bakıldığında teknolojinin bulunduğu nokta ve bunun engelli bireylere uygulanabilmesi engelliler için adeta yeni bir umut kaynağı demektir. İnternet teknolojisi ile birlikte birçok hizmet doğrudan engelli bireylerin evlerine ulaştırabildiği için bu durum hareket gereksinimini ve başkalarından yardım isteme duygusunu azaltmaktadır (Sheldon, 2003: 2).

Bilişim teknolojileri sayesinde engellilerin evlerinde yapacakları, çalışabilecekleri birçok faaliyet oluşmaktadır. Bu yöntemin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için engellilerin alacakları bilgi ve eğitim seviyesi son derece önemlidir (Orhan, 2011: 43).

2.3.7. Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Engelliler için ayrılmış olan işlerin yapılmasında yalnızca bu bireyler çalıştırılırlar. Aynı zamanda bu yöntem tahsis yöntemi olarak da adlandırılmaktadır. Bu yöntem ile farklı engelli gruplarının farklılıkları göz önüne alınarak, bahçıvanlık, santral operatörlüğü gibi birtakım meslek ve işlerin bir kısmının ya da tamamının engelli bireyler için ayrılması, bir diğer anlamıyla engelli olmayan bireylerin çalışmalarının yasaklanması söz konusudur (Altan: 2004: 264). Örneğin, Danimarka, İtalya gibi ülkelerde telefon santral operatörlükleri için görme engelli bireyler istihdam edilmektedir. Bu yöntemin başarılı olabilmesi için engelli bireylerin yapabilecekleri işlere ait iş ve meslek çözümlerinin yapılması ve aynı zamanda iş tanımlamalarının da düzenlenmesi gerekmektedir (Orhan, 2011: 44).

Günümüzde işletmelerde çoğu farklı işler birbirleriyle uyumlu olacak şekilde ürün ya da hizmet sağlamaktadır. İş analizlerinin temel amacı işletmecilik açısından bakıldığında işe göre çalışacak kişi seçimi yapmaktır (Çelikten, 2005: 129). Böyle bir amacın gerçekleşebilmesi için iş analizleri aracılığıyla işin gerekleri, deneyim, eğitim ihtiyaçları gibi etkenler tespit edilmesi gerekir. Bu şekilde işin tanımı yapılmış olur. İş tanımı uygun yapıldığı zaman engelli bireylerde hangi işleri nasıl yapabilecekleri ya da mevcut olan işi yapmak için ne gibi mesleki yeterlilik seviyelerine sahip olması gerektiği konusunda bir bilgiye sahip olacaktır. Bu yöntemin diğer yöntemlere göre zayıf noktasını belirtmek gerekirse, engelli kişilerin yalnızca belirli olan işlerde uzmanlaşmayı sağlamakla birlikte, diğer işlere yönelmelerini sınırlandırıcı bir özellik taşımaktadır (Orhan, 2011:44).

BÖLÜM 3: ENGELLİLERİN DUYGU YÜKLERİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ (SAKARYA ÖRNEĞİ)

3.1. Araştırma Probleminin Tanımlanması

Çalışma hayatı içerisinde yer alan dezavantajlı gruplardan birisi olarak engelli bireyler gerek sosyal yaşamında gerekse iş yaşamında birçok duygusal yükle karşı karşıya kalmaktadır. Toplum içerisinde oluşmuş olan “normallik” algısı gereği kendilerini normal olmayan bireyler olarak gören engelliler duygusal yönden daha hassas oldukları gibi çevresel yapıların vermiş olduğu psikolojik baskı sonucunda kendilerini toplumdan dışlanmış hissetmektedirler.

3.1.1. Engelli Duygu Yüğü Kavramının Önemi ve Gereğesi

Duygusal yük, insanlar üzerinde büyük etkiler oluşturmaktadır. Özellikle bireylerin psikolojilerini etkileyen bir durum olarak karşımıza çıkan bu kavram engelli bireyler için de büyük önem arz etmektedir. “Engelli” kavramından da anlaşılacağı üzere, toplum tarafından bir ket vurma olarak ortaya çıkan bu durum, duygu yüklerinin de ana sebebini oluşturmaktadır. Engelli bireylere toplumsal yaşamda gerek aile ve mahalle çevresi gerekse okul ve iş çevresinde karşılaştıkları olaylar, kendilerine söylenen sözler ve davranışlara karşı kendilerini anlatamamaktadırlar. Çünkü engelli bireyler duygusal yükün getirmiş olduğu durum karşısında; kendini yetersiz, güçsüz, güvensiz, yararsız, başarısız ve umutsuz hissetme gibi etkilere maruz kalmaktadırlar. Engelli bireylerin içinde bulunmuş olduğu bu durum karşısında, kendilerini topluma rahat ifade edememeleri meydana gelen yükün etkisini arttırmaktadır.

Çalışma hayatında ya da çalışma hayatına girmeden önce karşılaşılan duygusal yüklerin engelli bireyler üzerindeki etkileri çalışma hayatındaki iş performanslarına olumsuz etkiler bırakmakta hatta engelli bireylerin çalışma yaşamına girmelerini zorlaştırmaktadır. Bu durumun azaltılması toplum tarafından bilinçli ya da bilinçsiz olarak oluşturulan bu yüklerin farkındalığının artırılması, engelli bireylerin iş ve iş dışındaki yaşam alanını daha kaliteli bir hale getireceği aşıkardır.

Duygusal yüklerin azaltılması ve engelli bireylerin topluma daha rahat entegre edilmesi için duygusal yük farkındalığının artırılması gerekmekte ve toplumsal hayatın daha yaşanabilir hale getirilmesi sağlanmalıdır.

3.1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı engellilerin duygusal yüklerinin çalışma hayatları üzerindeki performanslarına etkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanmış olan tezde, engellilerin çalışma hayatlarına daha iyi şekilde adapte olmasına ve çalışma hayatında engellilerin iş performanslarını etkileyen unsurların hafifletilmesi ya da tamamen bitirilmesine katkı sağlaması hedeflenmiştir.

Hedeflenen bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır.

- Engelli bireylerin duygusal olarak yaşadığı yükler nelerdir?
- Engelli bireylerin yaşamış olduğu duygu yüklerinin sebepleri nelerdir ve hangi durumlardan (Bireysel ya da Çevresel) kaynaklanmaktadır.
- Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları duygu yükleri ve bu yüklerin iş performanslarına etkileri nelerdir?
- Engelli bireylerin duygusal yüklerinin hafifletilmesi ya da tamamen bitirilmesi için izlenmesi gereken politikalar nelerdir?

Bu sorular ele alındığında, engellilerin çalışma ve sosyal hayatlarında karşılaştıkları olumsuzlukların bir sonucu olan duygusal yüklerin, engellilerin iş performansları üzerindeki negatif etkileri azaltmaya yönelik ihtiyaç duyulan somut önerilere kaynak oluşturulacağı düşünülmektedir.

3.1.3. Araştırmanın Önemi ve Kapsamı

Yapılan her bilimsel çalışma gibi bu çalışma da literatüre kavramsal, metodolojik ve pratik olarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu amaç doğrultusunda yapılmış olan çalışmanın yazınsal olarak yapacağı katkılar şu şekilde özetlenebilir.

İlk olarak birçok engelli çalışmasının aksine bu çalışma, engellilerin bilindik sorunları dışında kalan alan içerisinde hareket ederek engelli bireylerin göz ardı edilmiş olan “duygusal yük” sorununa ışık tutmaktadır. Bu çalışma her bir engelli bireyin engelli olmayan bir bireye göre duygusal olarak daha hassas olduğunu göstermiş ve duygusal olarak yüklerinin daha fazla olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu doğrultuda çalışan engelli bireylerin engelli olamayanlara göre çalışma hayatından daha fazla etkilendikleri ve bunun sonucunda iş performanslarındaki etkilenmenin daha fazla olduğu görülmüştür. Tüm bu etkilerin çözümü konusunda engelli bireylerdeki duygusal yük

sorunun belirlenip çözümüne ilişkin öneriler getirilerek engellilerin çalışma hayatlarındaki performansın artırılmasına ilişkin önemli katkılar sağlanacaktır.

Araştırmanın katkı yapması beklenen bir diğer konu ise engelli bireylerdeki “duygusal yük” sorununa yaklaşımla ilgili olarak insanların bilinçlendirilerek farkındalık oluşturulmasına katkı sağlanacağı düşüncesidir. Bu doğrultuda engellilerin iş ve sosyal çevresi daha bilinçli hareket ederek sorunların çözülmesi noktasında daha isabetli kararların alınmasına ve buna yönelik politikalar üretilmesine öncülük edecektir.

Son olarak çalışan engelli bireylerin sorunlarından biri olan ve şimdiye kadar göz ardı edilmiş olan “duygu yükü” sorunu, bu çalışmayla birlikte ulusal literatürde akademik bir tez çalışmasında ilk defa ele alınmış ve konusu itibarıyla bu alandaki tek çalışma olarak literatüre kazandırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacına bağlı olarak vaka çalışması yöntemi kullanılmıştır. Yin’in tanımına göre; vaka çalışması, güncel bir olguyu gerçekleştirdiği ortamda inceleyen, araştırmacının olaylar üzerinde herhangi bir kontrolünün bulunmadığı, incelenen olgu ile bağlam arasında belirgin sınırların olmadığı ve birden çok kanıtın veri olarak bulunduğu durumlarda kullanılan, bir araştırma yöntemidir (Yin, 2003: 13-14).

Vaka çalışması araştırmalarının tasarımı ve yöntemleri üzerine yayınladığı çalışmada Yin’in belirttiği şu üç önemli ölçüt bu çalışmada neden nitel bir yöntem kullanıldığı konusunda açıklayıcı niteliktedir:

- i- Araştırmacının gerçek davranışsal olaylar üzerinde kontrolünün olmaması,
- ii- Olgu ve içinde bulunulan bağlam arasındaki sınırların kesin hatlarıyla belirlenememesi,
- iii- Tarihsel fenomenlere değil ancak çağdaş/güncel olaylara odaklanma (Yin, 2003:13-14).

Çalışmada gerekli olan verilerin toplanması ve analiz edilmesi için mülakat tekniğinden yararlanılmıştır. Mülakat tekniği için ilk olarak araştırmaya uygun sorular düzenlenmiştir. Hazırlanan mülakat soruları toplamda iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda mülakat yapılan çalışan engelli bireylerin demografik bilgileri yer almaktadır.

İkinci kısımda ise çalışma hayatındaki engelli bireylerin yaşadıkları duygu yüklerini belirlemeye ve bu yüklerin engelli bireylerdeki çalışma performanslarına etkilerini ölçmeye yönelik mülakat soruları hazırlanmıştır. Araştırmada hazırlanan mülakat soruları çalışan engelli bireyler üzerinde uygulamaya konulmuştur. Verilerin analizinde ise, çalışma hayatında yer alan engelli bireylerin duygusal yüklerine ilişkin temalar belirlenmiştir. Bu temaların belirlenmesinde iki uzman görüşü alınmış olup yine verilerin analiz aşamasında bu uzmanlardan görüş alınmıştır. Araştırma verilerindeki ifade ve temaların analizi ve yorumlanmasında Nvivo programının 11. sürümü kullanılmıştır.

3.2.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli nitel paradigma bağlamında öznel yargılardan oluşmakta olup, duygu yüklerinin içeriği tümevarım yöntemiyle yorumlanmıştır.

3.2.2. Evren ve Örneklem

Sakarya ilindeki çalışan engelli bireyler üzerinde uygulanan bu çalışma toplam 61 engelli bireyin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çeşitli engel türlerine sahip engelli bireyler üzerinde gerçekleştirilen mülakat görüşmelerinden oluşturulan çalışmada, engelli bireylere toplam 7 adet soru yöneltilmiştir. Çeşitli alanlarda faaliyet gösteren iş yerlerinde çalışmakta olan engelli bireylerin duygusal yüklerine ilişkin veriler tespit edilerek karşılaştırılmalar yapılmıştır.

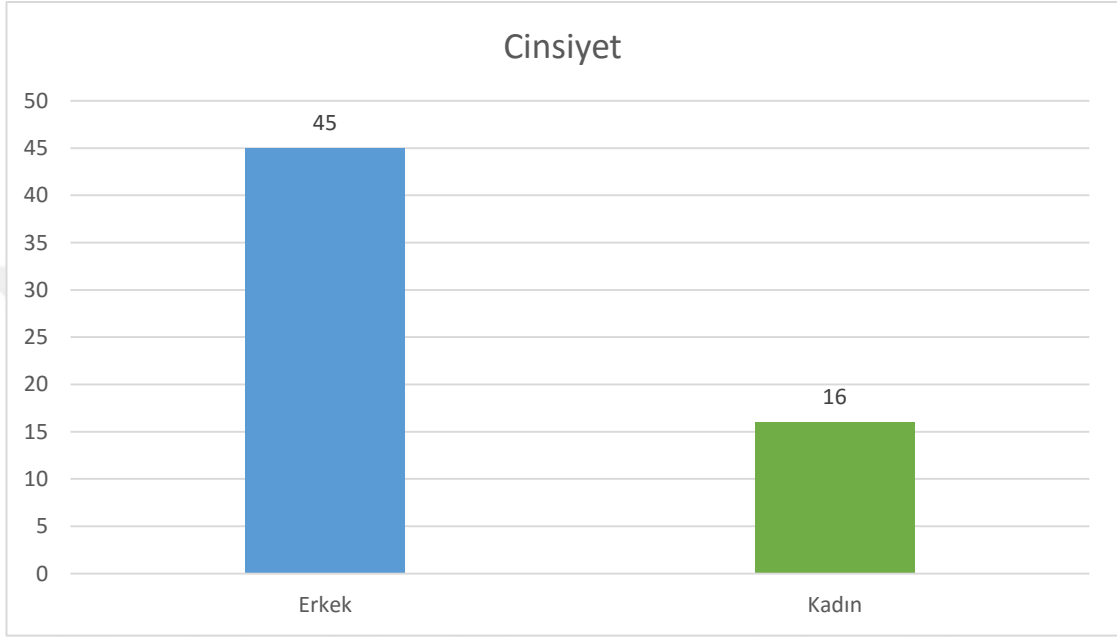
3.2.3. Araştırma Verilerinin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırma da çalışan engelliler üzerine yapılan mülakatlar, 5 engel türüne göre gruplara ayrılmıştır. Bu engelli grupları ortopedik engelliler, görme engelliler, zihinsel engelliler, işitme engelliler ve diğer engellilerden oluşmaktadır. Belirlenen engelli grupları üzerine literatür konusuyla benzer şekilde temalar oluşturulmuştur. Belirlenen temaların genel içeriği duygu yükünün sebeplerini oluşturan olumsuz ifade ve davranışlar, dışlanmışlık, işe yaramaz hissetme ve ümidini yitirme gibi alt faktörlerden meydana getirilmiştir. Tema ve alt faktörlerin oluşturulmasında nitel çalışmalar alanında uzman kişilerin yardım ve görüşlerine başvurulmuştur.

Oluşturulan tema ve alt faktörler soru bazında incelenmiş olup, engel türleri arasındaki baskınlık ve ilişki açısından değerlendirmeler yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın duygusal yük bağlamında oluşturulan temalarının genel haritası çıkartılmıştır.

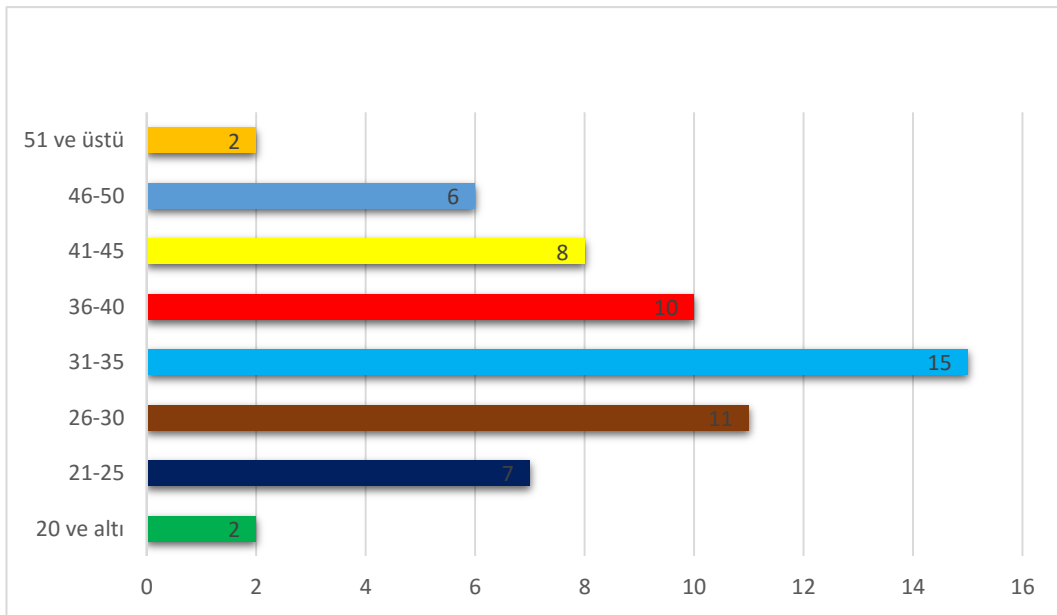
Demografik Özellikler

Şekil 1: Engelli Bireylerin Cinsiyet Dağılımı



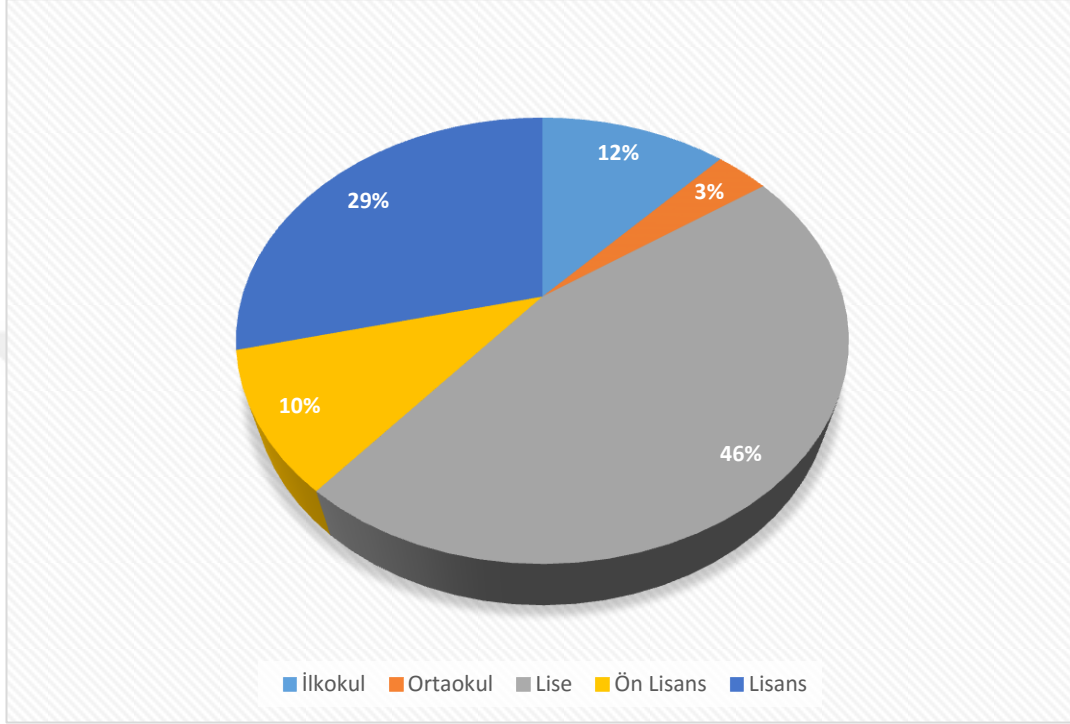
Yapılan çalışmada toplam 61 engelli bireye mülakat uygulaması yapılmıştır. Mülakat ile görüşleri alınan engelli bireylerin 45'i erkek engelli bireylerden oluşurken 16'sı kadın engelli bireylerden oluşmaktadır.

Şekil 2: Engelli Bireylerin Yaş Dağılımı



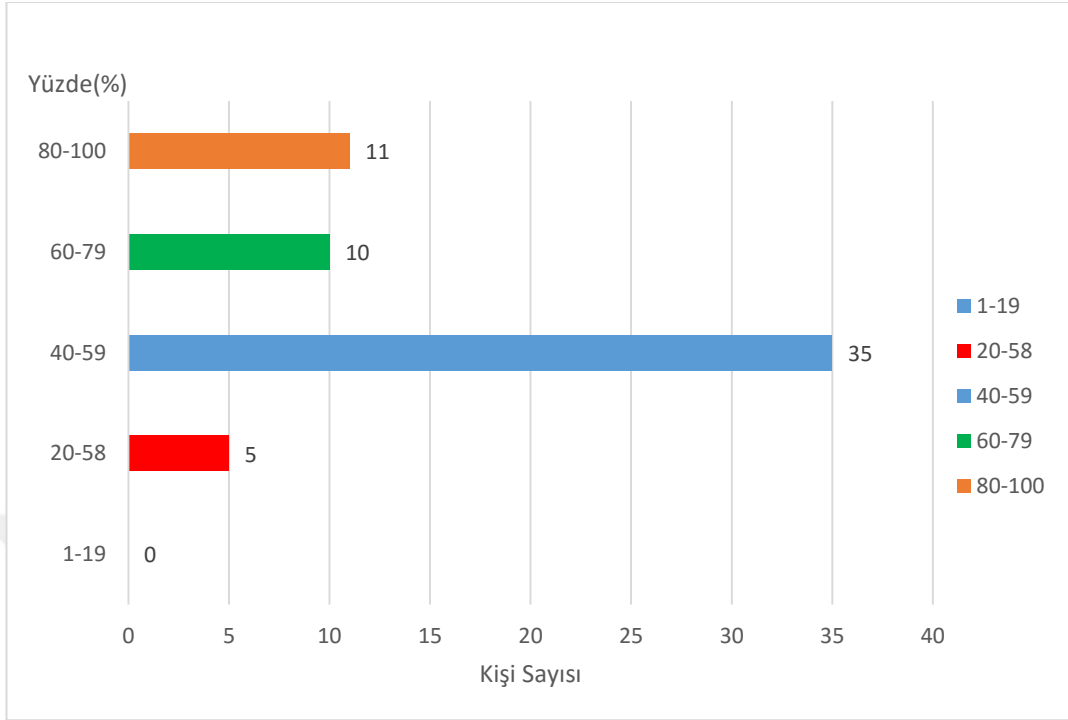
Çalışmada yer alan çalışan engelli bireylerin 2'si 20 yaş ve altındaki yaş grubundayken, diğer 2 tanesi ise 51 ve üstü yaş grubunda yer almaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan en fazla yaş grubu ise 15 kişiyle 31-35 yaşdır. Ardından gelen en çok yaş grubu ise 11 kişiyle 21-25 yaş aralığıdır.

Şekil 3: Engelli Bireylerin Eğitim Durumu



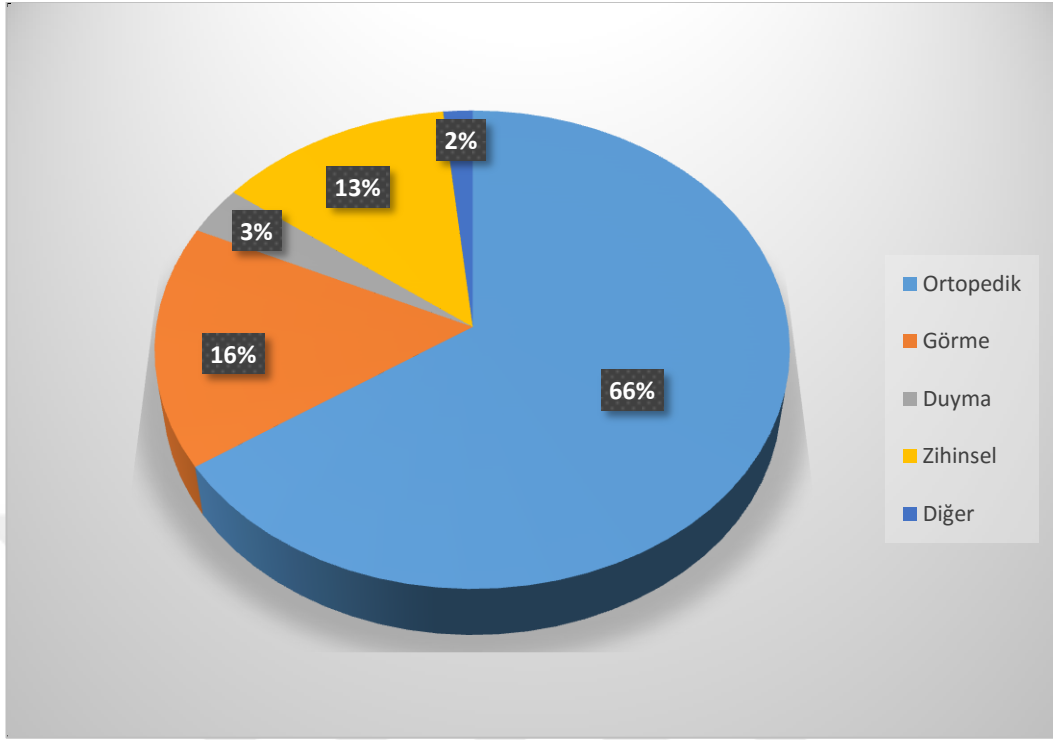
Çalışan engelli bireylerin %46'sı lise mezunu iken, %29'u lisans mezunu, %12'si ilkokul, % 10'nu ön lisans mezunu ve % 3' ise ortaokul mezunudur.

Şekil 4: Engelli bireylerin Engel Durum Oranları



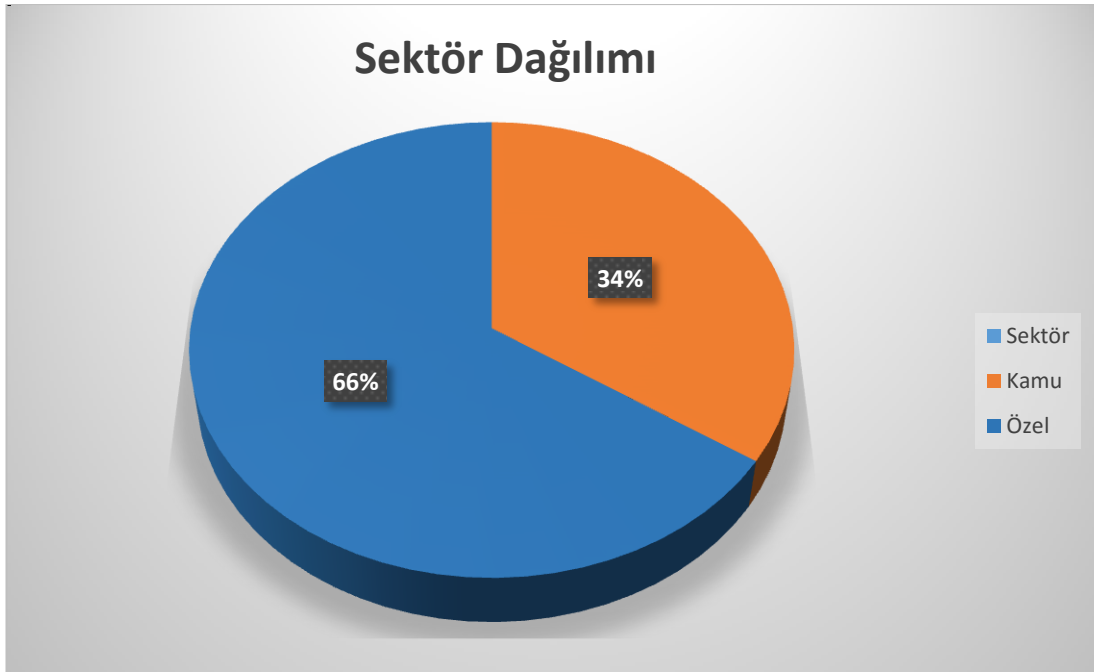
35 engelli bireyin engel oranı % 40-59 aralığındadır. 11 engelli bireyin engel % 80-100 aralığındadır. 10 engelli bireyin engel oranı ise % 60-79 aralığındadır. % 20-58 aralığındaki kişi sayısı 5 kişidir. % 1-19 engel oranında hiçbir kişi bulunmamaktadır.

Şekil 5: Engelli Bireylerin Engellilik Türüne Göre Dağılımı



Çalışan engelli bireylerin %66'sı ortopedik engelli bireylerden oluşmaktayken, %16'sı görme engelli, %13'ü zihinsel engelli, %3'ü duyma engelli ve %2'si diğer engel türlerine ait bireylerden oluşmaktadır.

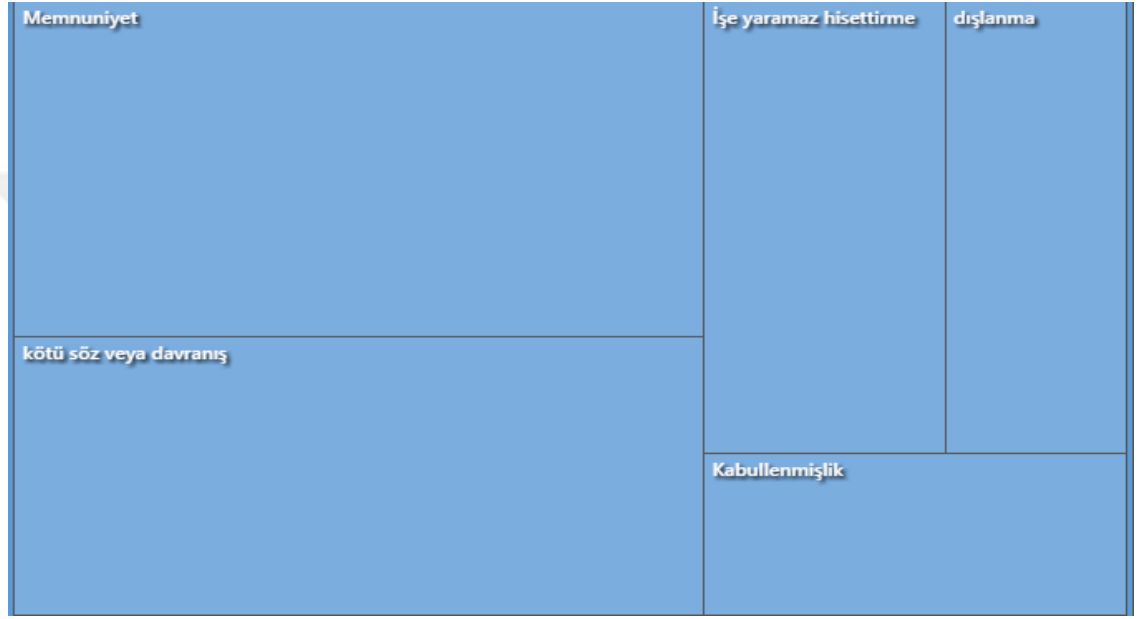
Şekil 6: Engelli Bireylerin Çalıştığı Sektör Dağılımı



Engelli bireylerin % 66'sı özel sektörde çalışmaktayken, % 34'ü ise kamu sektöründe çalışmaktadır. Bu oranlar göstermektedir ki engelli bireylerin çoğunluğu özel sektörde istihdam edilmektedir.

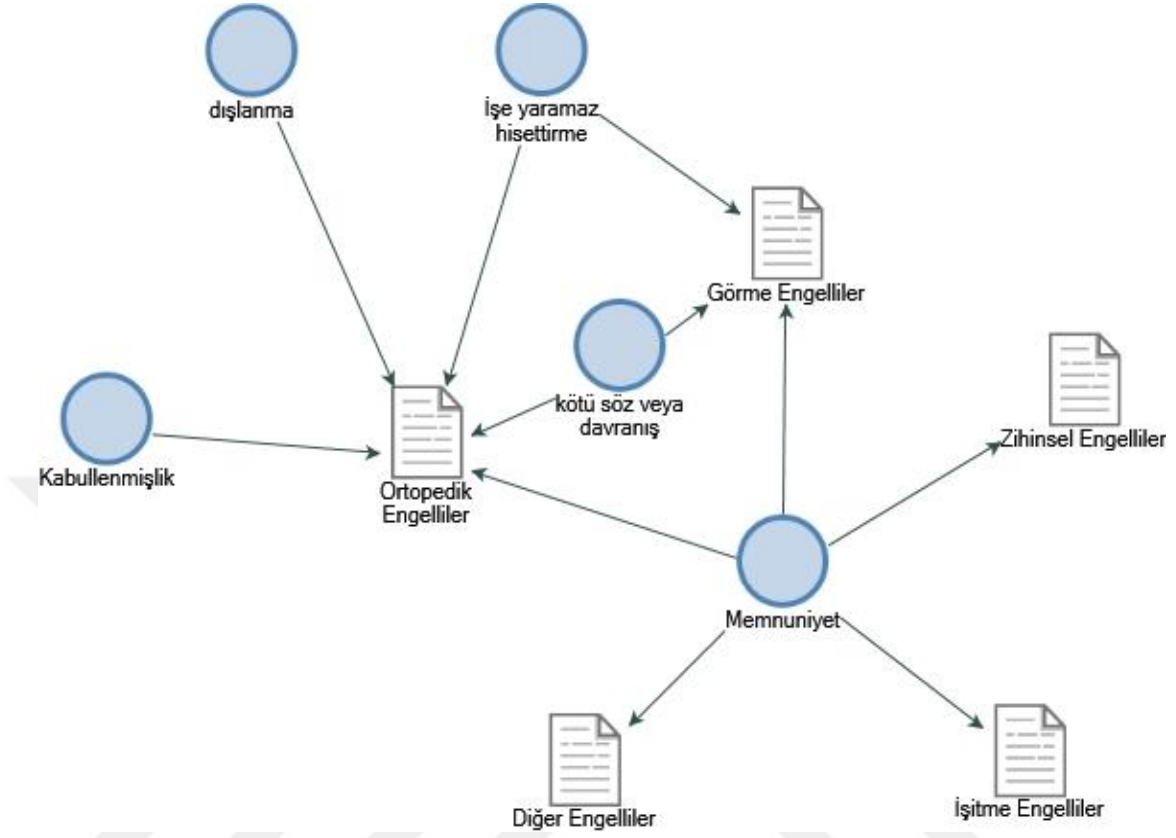
Soru 1: Çalışma hayatınızda iş arkadaşlarınızdan, engeliniz hakkında kötü söz veya davranış şeklinde herhangi bir olay yaşadınız ya da duyduunuz mu?

Şekil 7: Çalışan Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarının Oluşturmuş Olduğu Duygusal Yük Temaları Frekansı



Çalışma hayatında yer alan engelli bireylerin iş arkadaşlarından maruz kaldıkları duygusal yük temalarının sıklığının karşılaştırıldığı bu şekilde; çalışan engelli bireylerin iş arkadaşları tarafından daha çok desteklendiği ve bu durumdan oldukça memnun oldukları görülmektedir. Ancak maruz kaldıkları duygusal yük temalarında en fazla karşılaşılan durum ise, iş arkadaşlarının kendilerine yönelik kötü söz veya davranış şeklindeki ifadeleri yer almaktadır. Bu durumun getirmiş olduğu psikolojik etkiler çalışan engelli bireyde kendini işe yaramaz hissetme ve geleceğe dair ümidini yitirme şeklinde bir davranış sergilemesine sebep olmaktadır. Duygusal yüke maruz kalan engelli bireyin, kendisini bu duruma adapte edemeyip, içine atma ya da durumu kabullenme gibi davranışlar sergilediğini söyleyebiliriz.

Şekil 8: Çalışan Engelli Bireylerin Maruz Kaldıkları Duygusal Yük Temalarının Engel Türlerine Göre İlişkisi



Çalışan engelli bireylerin iş arkadaşları tarafından maruz kaldıkları duygusal yük temalarının ilişkisi incelendiğinde; toplam 6 temanın olduğu görülmektedir. Bu temalar toplumdaki ya da iş hayatından uzaklaşmayı temsil eden dışlanma teması, kendisini işe yaramaz hissetme, kabullenme veya ümidini yitirme, kötü söz veya davranışa maruz kalma ve olumlu tema olarak memnuniyet temalarından oluşmaktadır. Beş engelli türü bazında sonuçlara bakıldığında; olumlu tema olarak memnuniyet teması belirlenen tüm temalarda bulunmaktadır. Ancak olumsuz temalar göz önünde bulundurulduğunda ise; ortopedik engelli bireyler duygusal yükleri oluşturan diğer bütün temaları tecrübe edindiğini görmekteyiz. Ortopedik engelliler, çalıştığı kurumdaki iş arkadaşları tarafından dışlanmaya, kendisini işe yaramaz hissetmeye ve kötü söz veya davranışa maruz kaldıkları görülmektedir. Bunun sonucunda ise kendini bu şekilde kabullenmiş bir birey ortaya çıkmaktadır. Diğer engelli grubu, işitme engelliler ve zihinsel engelliler iş arkadaşları tarafından herhangi bir duygusal yükü karşı karşıya bırakılmamıştır ve çalışma hayatlarından oldukça memnun olduğu gözlenmektedir. Görme engelliler ise iş arkadaşlarından sadece kötü söz veya davranışa maruz kalarak, bu durumun kendilerini işe yaramaz hissettirmeye ittiğini söylemektedirler. Görme engelli bireyler için içinde

bulunduğu durumu kabullenme ya da geleceğe dair ümidini yitirme anlamında herhangi bir duygusal yük söz konusu olmamıştır.

2-Çalışma hayatında iş vereninizden engeliniz hakkında duymuş olduğunuz kötü söz ya da olumsuz bir hareket anlamında herhangi bir olay yaşadınız mı?

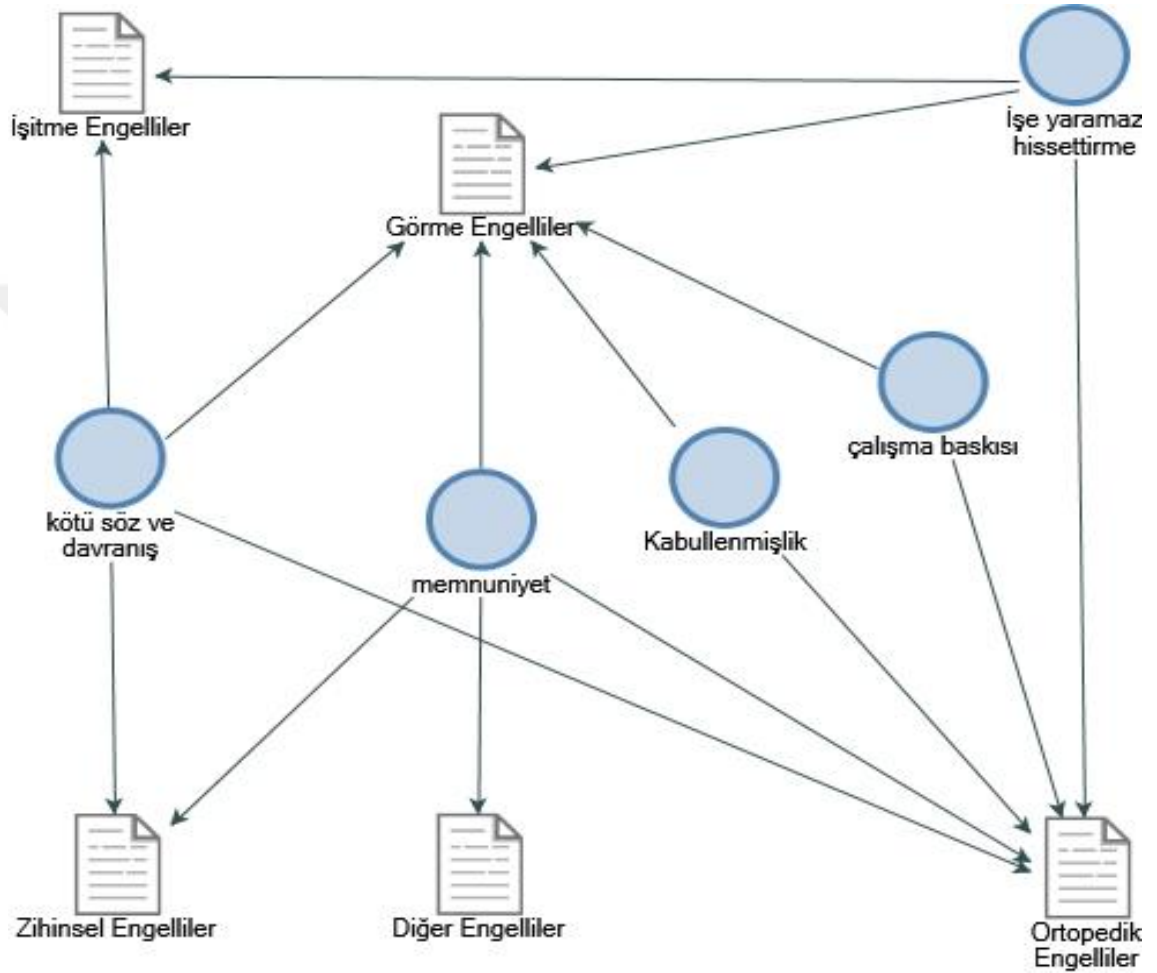
Şekil 9: Çalışan Engelli Bireylerin İşveren/Amirinin Oluşturmuş Olduğu Duygusal Yük Temaları Frekansı

kötü söz ve davranış	İşe yaramaz hissettirme	Kabullenmişlik
memnuniyet	çalışma baskısı	

Engeli bireylerin çalışma hayatında işverenlerinden ya da çalıştığı kurumlardaki amirlerinin oluşturduğu duygusal yüklerde en fazla görülen yük, kötü söz ve davranış şeklinde oluşmaktadır. İşveren/ amirinden memnun olma durumu ise kötü söz ve davranış temasından sonra gelmektedir. Engelli bireylerin maruz kaldıkları söz ve davranış neticesinde engelli bireyin kendisini işe yaramaz hissetmesi, işveren ya da amirine karşı kendisini kanıtlamak için üzerinde çalışma baskısı oluşması gibi etkenler ortaya çıkmıştır. Bazı engelli bireyler ise bu durumun değişmeyeceğini düşünerek içinde bulunduğu durumu kabullenmiş ve geleceğe dair bir umudunun olmadığı düşüncesine kapılmıştır. Ancak engelli bireyin iş arkadaşlarından maruz kaldığı duygusal yükler ile işveren/amir arasında farklılık gösteren tek duygu yükü üzerinde oluşan çalışma baskısıdır. Bu açıdan düşünüldüğünde her ne kadar toplum açısından dezavantajlı bireyler olarak gösterilen engellilerin, çalışma hayatında normal bir birey

olarak algılandığı ve engelli olmayan bireylerle aynı şekilde çalışma performansı beklenildiği görülmektedir.

Şekil 10: Çalışan Engelli Bireylerin İşveren/Amiri Tarafından Maruz Kaldıkları Duygusal Yük Temalarının Engel Türlerine Göre İlişkisi



Engellilik türlerinin maruz bırakıldıkları duygu yüklerinin karşılaştırılmasına bakıldığında ise; ortopedik engelli bireyler kötü söz ve davranış, kabullenmişlik, çalışma baskısı ve kendini işe yaramaz hissetme anlamındaki temaların tümünü yaşamaktadır. İşitme engelli bireyler ise, sadece kötü söz ve davranışa maruz kalarak kendini işe yaramaz hissetme algısına maruz kalmıştır. Ancak işitme engellilerin yaşamış olduğu bu yükler kendisinin çalışma hayatından memnuniyetsiz olması durumuna yol açmıştır. Görme engelli bireyler ise yine tüm duygusal yüklerle maruz kalarak ortopedik engellilerle aynı özelliği sergilemektedirler. Bunun dışında ortopedik ve görme engelliler işveren ya da amirlerinden çalışma baskısı gören engelli grubu

özelliği sergilemektedir. Diğer engelli grupları ise işveren ya da amirinden hiçbir duygu yüküne maruz kalmayarak çalışma hayatlarından oldukça memnun görünmektedirler.

3-İş hayatınızda, engelli olmayan diğer iş arkadaşlarınızla kendinizi kıyasladığınızda “engelli olmasaydım bende şunu yapardım” dediğiniz bir olay ya da keşkeniz oldu mu?

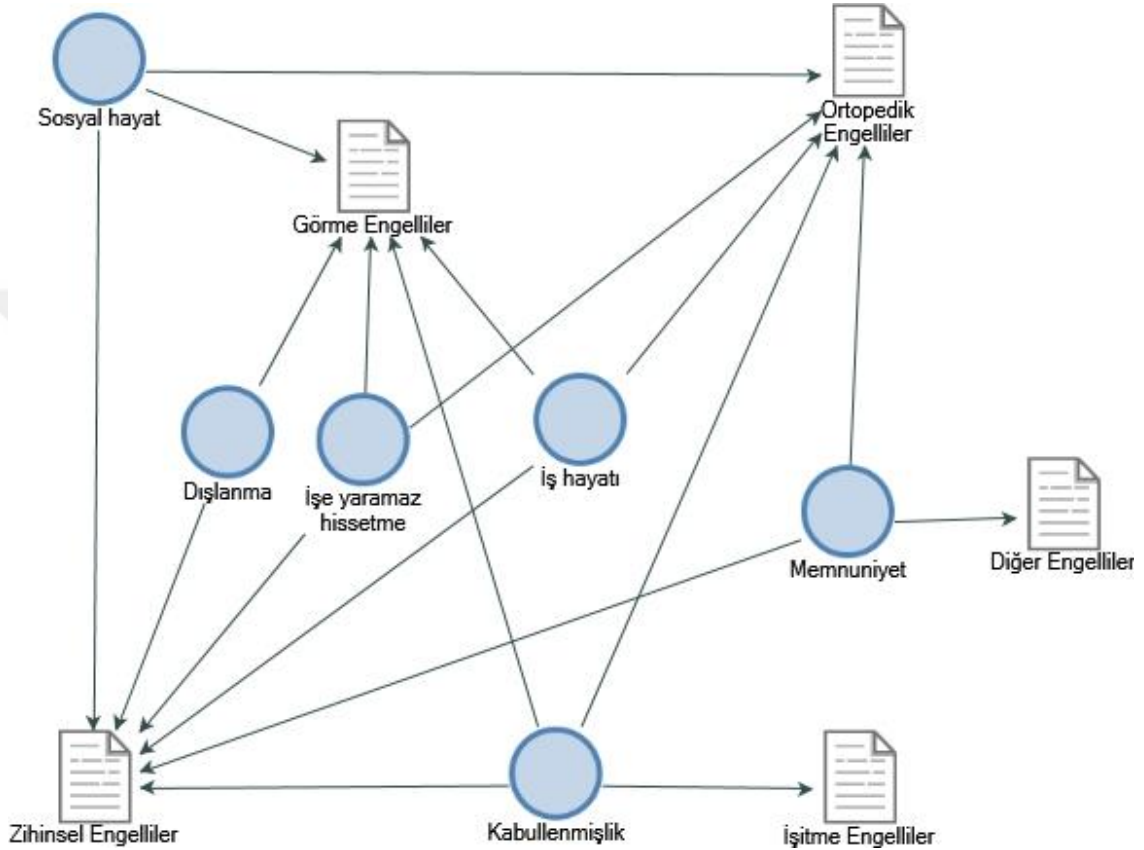
Şekil 11: Çalışan Engelli Bireyin, Engelinin Oluşturduğu Duygusal Yükler

Keşkeleriniz	Memnuniyet	Kabullenmişlik
İş hayatı		
Sosyal hayat	Dışlanma	İşe yaramaz ...

Çalışan engelli bireylerin iş arkadaşlarını kendileriyle kıyaslayarak hayatında duydukları keşkeler ya da pişmanlıklara bakıldığında ise; iş hayatı için yaşanan keşkeler ve sosyal hayat için yaşanan keşkeler olmak üzere iki tema belirlenmiştir. Engelli bireyler iş hayatı ve sosyal hayatlarında engelli yüzünden yaşadığı pişmanlıklarından dolayı kendilerini dışlanmış ve işe yaramaz hissetmektedirler. Dışlanmış ve işe yaramaz hissetmenin başlıca nedenleri olarak engelli bireyler işyerindeki konumunun değişmeyeceğini, örneğin çalıştığı kurumda yükselememe ya da terfi alamama kaygısı oluşurken sosyal hayattaki keşkelere bakıldığında iş sonrası arkadaşlarıyla yaptığı sosyal aktivitelere katılamama ya da yapılan sosyal faaliyetlerden tam anlamıyla yararlanamama gibi etkilerden şikayetçi olmaktadır. Bazı engelli bireyler ise içinde bulunduğu durumu kabullenerek kendilerini bu duruma adapte etmişler ve bulunduğu

durumdan memnun olmaktadır. 1 ve 2. soruda yaşanan temalardan farklı olarak engelli bireyin kendisinden kaynaklanma olarak düşünülen bu durum yine engelli bireylerin çalışma hayatından ve sosyal hayattan engellendiği görülmektedir.

Şekil 12: Çalışan Engelli Bireyin, “Engelinden” Kaynaklanan Duygusal Yük Temalarının Engel Türlerine Göre İlişkisi



Çalışan engelli bireylerin engelinden kaynaklanan duygu yüklerinin temalarına bakıldığında, zihinsel engelliler ve görme engelliler tüm duygu yüklerine maruz kalmaktadırlar. Ortopedik engelliler ise, dışlanma dışındaki tüm yüklerle maruz kaldığı görülmektedir. Ortopedik engelliler, görme engelliler ve zihinsel engelliler iş hayatına yönelik keşkeler yaşarken, işitme engelliler sadece durumunu kabullenmiş görülmektedir. Diğer engelliler hiçbir duygu yüküne maruz kalmadığı için durumlarından memnun görünmektedirler. Ortopedik ve zihinsel engelli bireylerinde duygusal yük yaşamalarına rağmen bulunduğu durumdan memnuniyetleri söz konusudur.

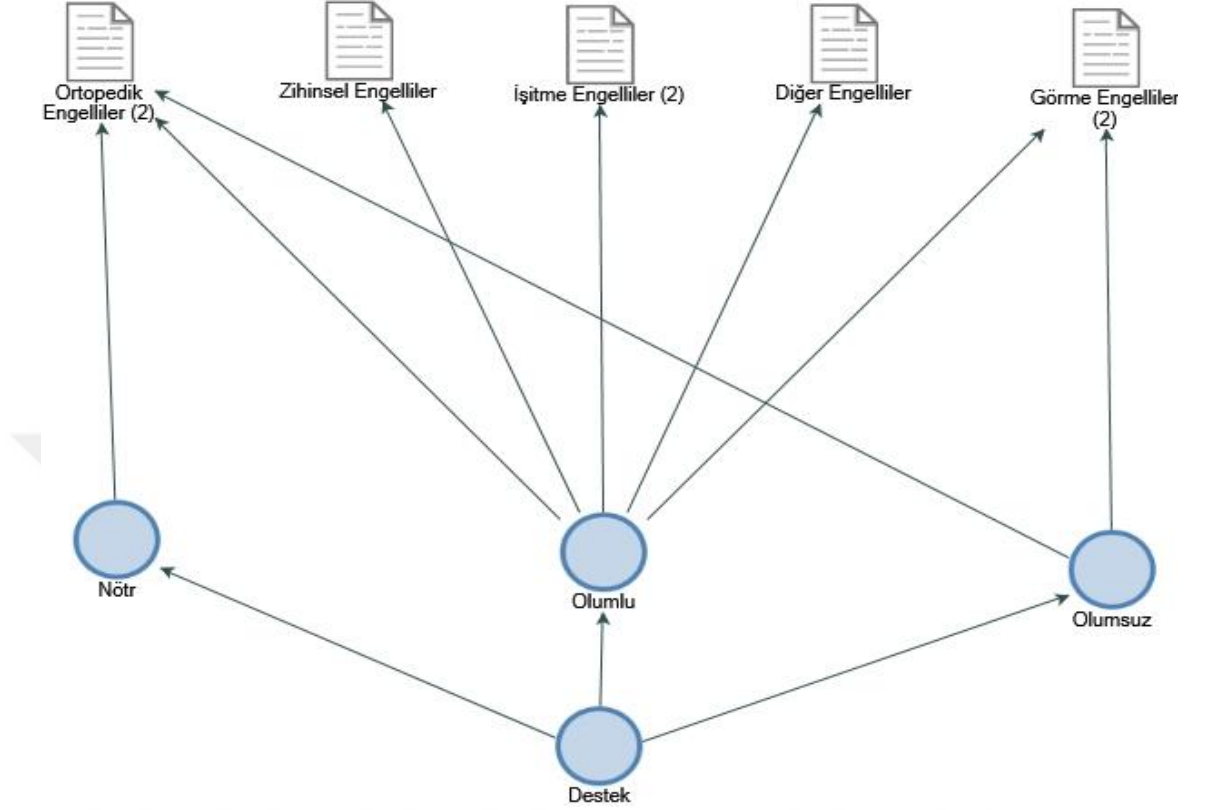
4-Çalışma hayatına girmeden önce ya da girdikten sonra çalışma isteğinizden/fikrinizden dolayı yakın çevrenizden (Aile-Akraba) olumlu ya da olumsuz tepkiler aldınız mı?

Şekil 13: Çalışan Engelli Bireyin Aile veya Yakın Çevresinin, “Çalışma” Fikrine Karşı Verdiği Tepkilerin Oluşturduğu Duygusal Yükler Frekansı

Destek	
Olumlu	Nötr
	Olumsuz

Çalışan engelli bireylerin aile ve yakın çevresinden çalışma isteğine karşı aldıkları tepkilere bakıldığında ise, toplamda 3 tema belirlenmiştir. Bu temalar olumlu tepkiler, olumsuz tepkiler ve herhangi bir olumlu ya da olumsuz tepki vermeyen (nötr) tepkilerden oluşmaktadır. Yapılan araştırmada engelli bireylerin büyük çoğunluğunun aile ya da yakın çevresinden olumlu tepkiler ya da çalışma isteğine destek alındığı görülürken, herhangi bir tepki içerisinde bulunmayan nötr tepkiler aldığı görülmektedir. Olumsuz tepkiler alan bireyler ise en az seviyede kalmıştır. Engelli bireylerin topluma adapte olmasını sağlamak için aile ve yakın çevresinden destek alması oldukça önemliken olumsuz ya da herhangi bir tepki vermemek engelli bireyin kendisine olan güveni azaltacağı gibi topluma karşı da kendisini dışlanmış hissetmesine neden olmaktadır. Bu durum karşısında engelli birey üzerinde duygusal yükün etkisini arttıracaktır.

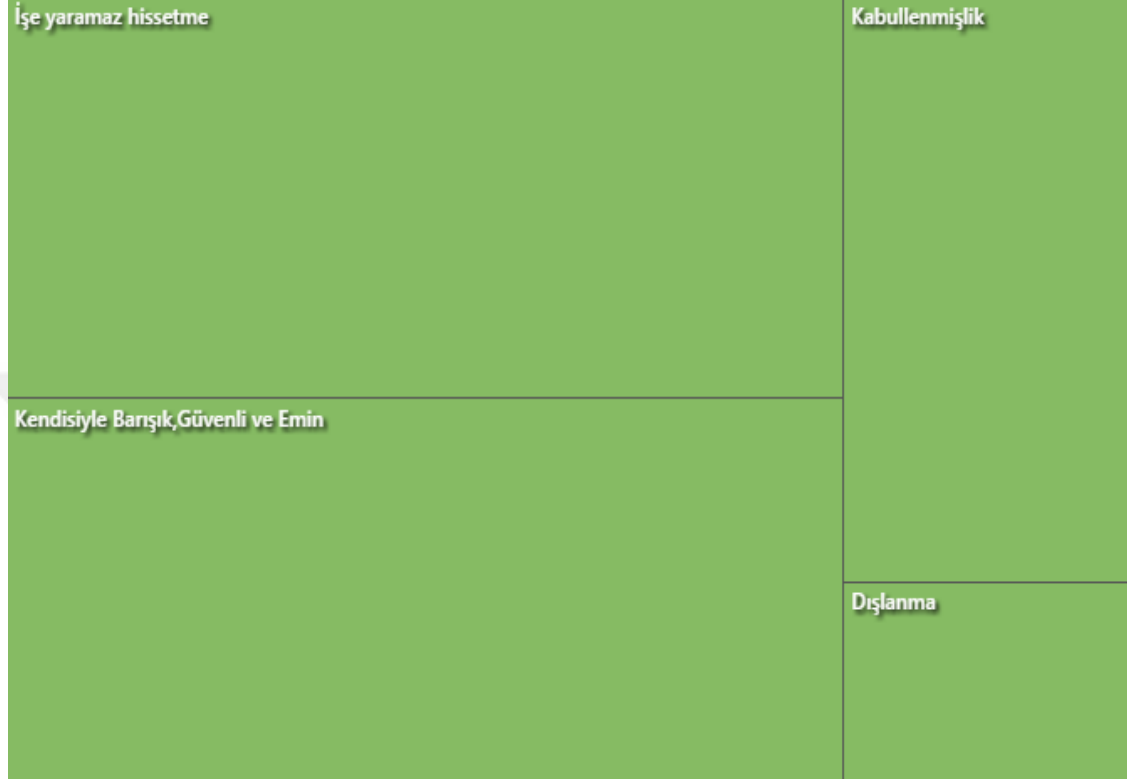
Şekil 14: Çalışan Engelli Bireyin Aile veya Yakın Çevresinin, “Çalışma” Fikrine Karşı Verdiği Tepkilerin Oluşturduğu Duygusal Yük Temalarının Engel Türlerine Göre İlişkisi



Çalışan engelli bireylerin engel türlerine göre çalışma isteğine aile ve yakın çevresinden veriler tepkiler karşılaştırıldığında, tüm engelli gruplarının olumlu yönde destek aldığı görülmektedir. Ortopedik engelli bireylerin olumsuz ve nötr tepkiler aldığından bahsedebilirken, görme engelli bireylerin ise duygusal yük bağlamında aile ve yakın çevrelerinden olumsuz yönde tepkiler aldığını söylemek mümkündür. Çalışan engelli bireylerin olumsuz anlamda en fazla karşılaştıkları tepkiler ise “senin çalışmana gerek yok” gibi ifadelerdir. Bu ifadeler sonucunda çalışma hayatına karşı kendini soyutlayan görme ve ortopedik engelli bireylerin toplumsal hayata uyum sağlamada güçlük çektiklerini söyleyebiliriz.

5-Çalışma hayatınızda işinizle ilgili olarak yapmayı isteyip te engeliniz yüzünden yapamadığınız şeyler var mı?

Şekil 15: Çalışan Engelli Bireyin Çalışma Hayatına Yönelik Beklentilerini Gösteren Tema Frekansı

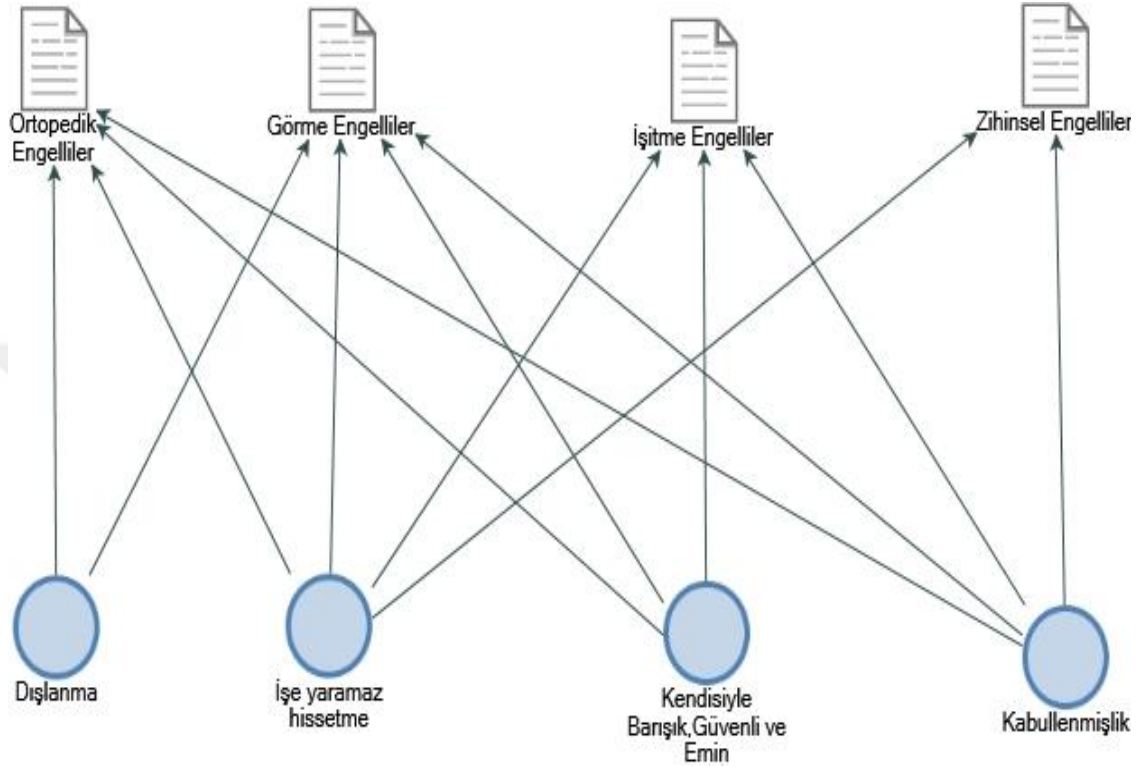


Çalışan engelli bireylerin, çalışma hayatından beklentilerinin karşılanıp karşılanmaması üzerine şekillenen bu soruda, engelli bireylere duygusal yük oluşturan 4 adet tema belirlenmektedir. Çalışma hayatı içerisinde beklentilerini karşılayamayan engelli bireyler duygusal yük bakımından yüksek oranda kendilerini işe yaramaz hissetmektedirler. Bazı engelli bireyler de ise bu durum kendisinde kabullenmişlik hali oluşturmaktadır. Yaşanan bu olumsuz durumların çalışan engelli bireyler üzerinde çalışma isteklerini azaltıcı etki yapacağı ve bu sayede iş performanslarını azaltacağını söyleyebiliriz. Oranı düşük olsa da beklentilerin karşılanmaması durumunda kendisini toplumdaki ya da iş hayatından dışlanmış hissedener de bulunmaktadır. Dışlanmış hissedener bireylerin de çalışma performansları bakımından olumsuz sonuç vereceği aşıkardır.

Yapılan mülakatlara göre iş hayatından beklentilerinin tam olarak karşılanmamasına rağmen kendisiyle barışık, güvenli ve emin tavırlar sergileyen engelli bireylerin sayısı da oldukça fazladır. Engelli bireylerin neredeyse yarıya yakını çalışma hayatından

beklentilerini karşılayamayıp, üzerinde bir duygusal yük hissederken, diğer yarısı ise bulunduğu durumun kendisi için duygusal bir yük oluşturmadığını aktarmaktadır.

Şekil 16: Çalışan Engelli Bireyin Engellilik Türüne Göre Beklentilerinin Karşılaştırılması



Çalışan engelli bireylerin iş yaşamlarından beklentilerinin karşılanıp karşılanmamasının engel türlerine göre karşılaştırılmasına bakıldığında, ortopedik ve görme engelli bireylere çalışma hayatında duygusal yük oluşturan nedenler engelli bireyin kendisini dışlanmış hissetmesine ve kendisini işe yaramaz hissetmesine sebep olmaktadır. Bazı ortopedik engelli bireyler ise durumunu kabullenmiş ve herhangi bir beklentisi olmadığı şeklinde karşımıza çıkarken, diğer ortopedik engelliler ise beklentilerine karşı kendini eksik görmeyerek, hayata karşı barışık, emin ve güvenli bir duruş sergilemektedir. İşitme engelli bireylerde ise çalışma hayatında beklentilerini karşılayamama sorunu kendisini işe yaramaz hissetmesine neden olmaktadır. Zihinsel engelli bireylerde görme engelli bireylerle aynı duygusal yük sorununa maruz kalmaktadırlar. Engelli bireylerin çalışma hayatına dair kendilerini gerçekleştirememeleri de iş performansı açısından büyük bir sorun teşkil etmekle birlikte çalışma veriminin de azalmasına yol açmaktadır.

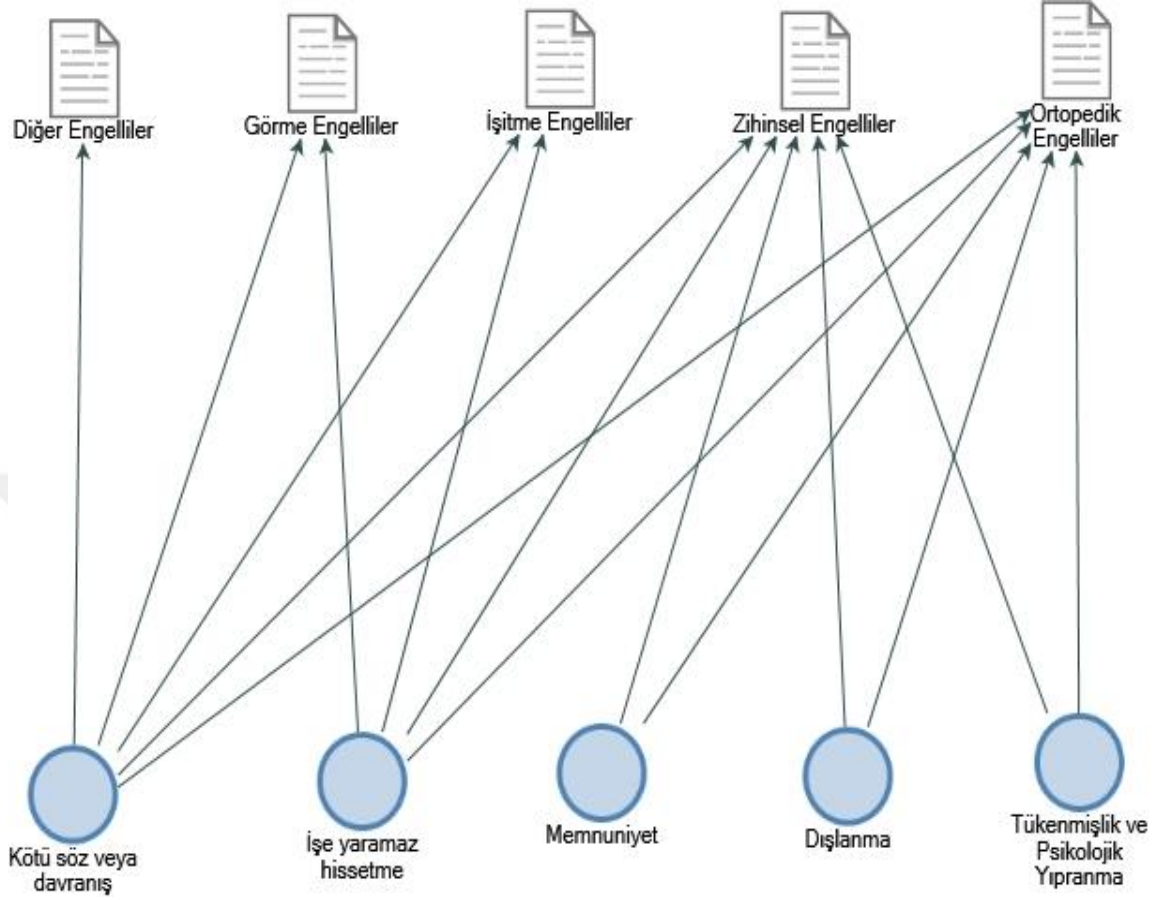
6-Çalışma hayatınızda yaşadığınız sizi olumsuz etkileyerek üzerinizde kalıcı etkiler bırakan olay ya da olaylar nelerdir? Lütfen bu olayları detaylandırınız.

Şekil 17: Çalışan Engelli Bireyin Olumsuz Olaylar Sonucunda Yaşadığı Duygusal Yük Frekansı

İşe yaramaz hissetme	Dışlanma	
Kötü söz veya davranış	Tükenmişlik ..	Memnuniyet

Çalışma hayatında yer alan engelli bireylerin çalışma yaşamında arkadaşlarından ya da işveren/ amiri ile yaşadığı olumsuz olaylar sonucunda, engelli bireylerin olumsuz olaylarının oluşturduğu duygu yükleri 5 tema altında toplanmıştır. Temalara göre yaşanan kırıcı ya da olumsuz olaylar sonucunda engelli birey büyük çoğunlukla sözlü veya davranışsal açıdan olumsuz olaylarla karşılaşmaktadır. Bu durumun getirdiği bir sonuç olarak engelli bireyler en çok kendini işe yaramaz hissederken, ardından kendisini dışlanmış hissetmekte ve birey kendisini psikolojik olarak tükenmiş ve yıpranmış olarak nitelemektedir. Elde edilen veriler göstermektedir ki çalışma hayatındaki engelli bireyler olumsuz durumlardan çabuk etkilenerek duygusal yüklerden daha fazla etkilenmektedir. Çalışan engelli bireylerin çok az bir kısmı ise yaşadıkları olumsuz olaylardan etkilenmemiş ve çalışma hayatını memnun bir şekilde devam ettirmektedir.

Şekil 18: Çalışan Engelli Bireyin Yaşadığı Olumsuz Olayların Yaşattığı Duygusal Yüklerin Engellilik Türüne Göre Karşılaştırılması



Çalışan engelli bireylerin yaşadıkları olumsuz olayların engel türlerine göre dağılımına bakıldığında ise; zihinsel engelli bireyler ve ortopedik engelli bireyler duygusal yük oluşturan bütün temalara maruz kalmışlardır. Bu bakımdan zihinsel engelli bireyler ve ortopedik engelli bireylerin yaşadıkları olumsuz olaylardan daha çabuk etkilendikleri ve olumsuz olaylara karşı daha hassas olduklarını söylemek mümkündür. Ayrıca kötü söz ve davranışa maruz kalan görme ve işitme engelli bireylerde kendini işe yaramaz hissetme durumu oluşturan duygusal yükler meydana gelmektedir. Sadece tek duygusal yüke maruz kalan diğer engelliler grubu ise kötü söz ve davranış teması altında birleşmektedirler. Tüm duygusal yüklere maruz kalan zihinsel ve ortopedik engelli bireylerin bazıları da yaşadıkları durumdan etkilenmeyerek memnun olma hali yaşamaktadırlar.

7-Ülke yönetimi hakkında söz sahibi olmuş olsaydınız, mesela (Başbakan) engellilerin çalışma hayatına girmelerini kolaylaştırmak için ne gibi değişiklikler yapardınız?

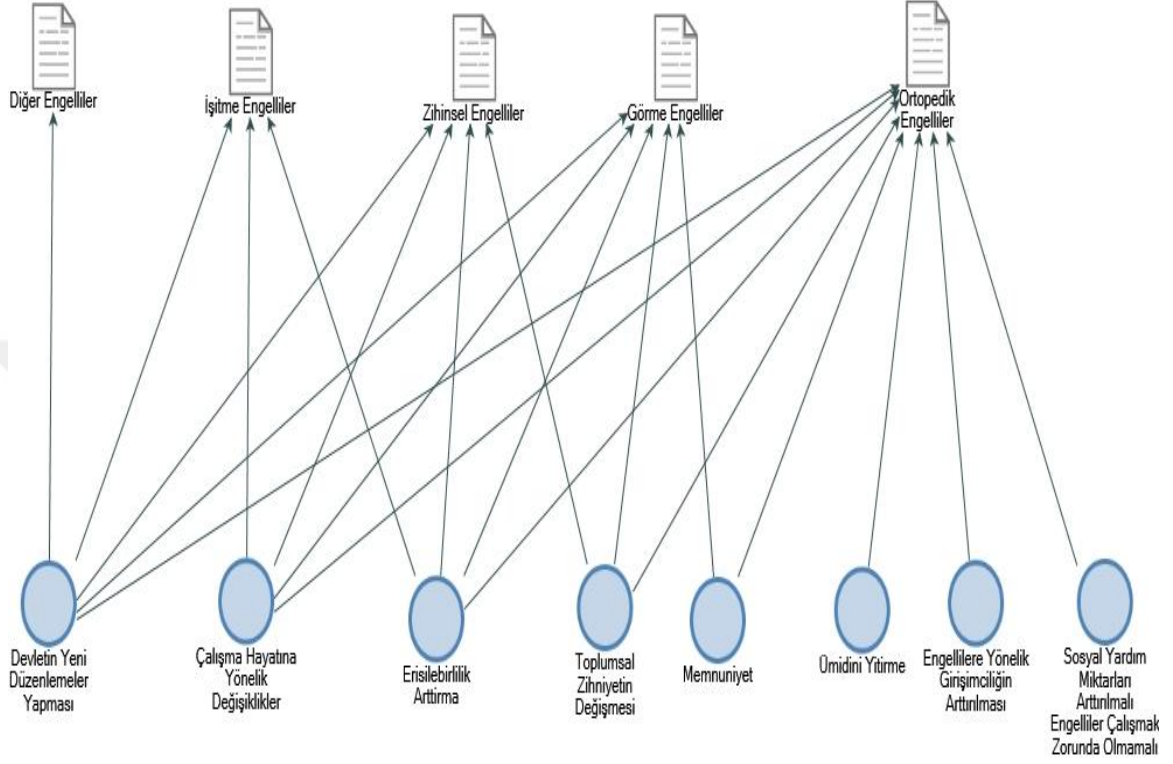
Şekil 19: Çalışan Engelli Bireyin Yapılmasını İstedığı Politikaların Frekansı

Devletin Yeni Düzenlemeler Yapması	Erisilebilirlik Arttırma	Toplumsal Zihn...
Çalışma Hayatına Yönelik Değişiklikler	Engellilere Yönelik Girişimciliğin ...	Ümi...
	Memnuniyet	So...

Çalışan engelli bireylerin, engellilere yönelik yapılmasını ya da değiştirilmesini istediği politikalara bakıldığında ise birçok eksikliğe değindiklerini görmekteyiz. Engelli bireyler öncelikle engellilerin hayatının daha çok kolaylaşması için devletin yeni düzenlemeler yapması gerektiğinde hemfikirdirler. Devletin bu düzenlemelere ise ilk önce çalışma hayatına yönelik olması gerektiğini belirtmişlerdir. Daha sonra engellerin sosyal ve çalışma hayatına yönelik erişilebilirlik imkanlarının arttırılması ve engelli bireylerin iş kurlmalarına yönelik imkanların arttırılması ile girişimcilik vb. eğitimlerin ya da maddi anlamda desteklerin arttırılmasını talep etmektedirler. Bu isteklerin dışında engelli bireyler, toplumun engellilere bakış açısını değiştirebilmek için çalışmalar yapılmasını ve bu konuda toplumu bilinçlendirici politikalar üretilmesi talep etmektedirler. Bazı engelli bireyler ise devletin yapmış olduğu politikaların yeterli olduğunu, herhangi bir çalışma yapılmasına gerek olmadığını ve bu durumdan oldukça memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında engelli bireylere sosyal yardımların arttırılarak çalışmalarına gerek kalmaması gerektiği şeklinde öneriler sunarken yine az

sayıda engelli birey ne yapılırsa yapılsın mevcut düzen içerisindeki engelli bireylerin hayatında değişiklik olmayacağına dair ümidini yitirdiğini belirtmektedir.

Şekil 20: Çalışan Engelli Bireyin Yapılmasını İstedığı Politikaların Engellilik Türüne Göre Karşılaştırması



Engel türlerine göre çalışan engelli bireylerin yapılmasını istediği politikalar ise, ortopedik engelli bireylerin belirlenen 8 temada da istekleri olduğunu görmekteyiz. Görme ve zihinsel engelli bireylerde ise bu durum başta devletin, çalışma hayatına yönelik düzenlemeler yapması gerektiğini belirtmiş ardından erişilebilirlik ve toplumsal zihniyetin değiştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Zihinsel, işitme ve diğer engelli bireylerde memnun olma durumu yokken görme ve ortopedik engellilik türüne sahip olan bireylerde yapılan politikalardan memnun olma durumu söz konusudur. Bunun dışında ortopedik engelli bireyler engellilere yönelik girişimcilik faaliyetlerinin artırılması gerektiğini belirtmiş ayrıca sosyal yardımların artırılarak engelli bireylerin çalışmak durumunda kalmaması gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. Geleceğe dair herhangi bir gelişme ya da iyileşmenin olmayacağı düşüncesinde olup ümidini yitiren engellilik türü ise yine ortopedik engellilerdir. Öte yandan devletin düzenleme yapmasını isteyip spesifik olarak herhangi bir çalışma yapılmasını belirlemeyen engelli grubu ise diğer engellilik türüne sahip bireylerdir.

SONUÇ

Duygusal yük kavramı bireylerin sosyal ya da iş hayatlarında karşılaştıkları psikolojik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygusal yüklerin getirmiş olduğu psikolojik yıpranmalar insanların toplumdan uzaklaşmasına yol açmakta ve tüm hayatına etki etmektedir. Duygusal yüklere sebep olan etkiler genellikle hayatın getirmiş olduğu stres, olumsuz ya da kötü olaylar, duygusal yıpranmalar (aşk acısı, hayal kırıklıkları vb.) örnek verilebilir. Bunun yanında geçmişte yaşanan olaylar da belli düzlemlerde insanlar üzerinde duygusal yüklere neden olan etkiler oluşturabilmektedir. Bu çerçevede insanların aile içerisinde, eğitim öğretim hayatlarında ve iş yaşantılarında karşılaşmış oldukları davranışlar ve yaşamış oldukları olaylar zaman zaman onlar için önemli duygusal yükler meydana getirebilmektedir.

İnsanların yaşadıkları olaylar, kendilerine karşı davranışlar ve kendilerine karşı söylenen sözler karşısında susmak zorunda kalmaları veya kendilerine ifade edememeleri veya itirafta bulunacak cesareti bulamamaları onların duygusal yük yoğunlukları ve onların yönetimi üzerinde etkilidir.

Performans kavramı, çalışma hayatında 1980'lerden sonra neo liberal politikaların etkisiyle daha fazla önem kazanan bir kavram olmuştur. Bu kavramın çalışma hayatında önem kazanması işverenler açısından avantaj sağlar sağlarken çalışanlar açısından birçok zorluğu beraberinde getirmiştir. İşverenler çalışanların etkinliğini bu kavramla değerlendirmeye başlamış, bu durumda çalışanların arasındaki rekabet düzeyini en üst seviyeye çıkarmıştır.

Performansın kullanılması çalışma hayatını acımasız hale getirirken, çalışma hayatı içerisinde yer alan dezavantajlı gruplardan birisi olan engelli bireylerin iş hayatına girmelerini zorlaştırmıştır. Hatta çalışma hayatına giren engelli bireylerin iş yaşamında tutunmaları daha zor hale gelmiştir. Özellikle 1980 sonrasında neoliberal politikaların etkisiyle birlikte çalışma hayatında meydana gelen önemli değişiklikler, toplum içerisinde yer alan engelli bireylerin iş hayatına girmelerini zorlaştırmıştır. İş hayatına giren engelli bireylerin ise çalışma hayatına adapte olmalarını güçleştirmiştir.

Yeni çalışma şekilleriyle birlikte işverenlerin performans beklentileri çalışanlar arasında rekabet koşullarını arttırmış ve engelli bireyler bu duruma ayak uydurmada güçlük

çekmeye başlamışlardır. Yaşanan bu durum, engelli bireyler üzerindeki çalışma baskısı, stres, kendini kanıtlama istediği gibi sonuçların doğmasına neden olmuştur. Engelli birey üzerinde oluşan bu olumsuz durumların her biri engelli birey üzerinde duygusal bir yük oluşturarak çalışma yaşamındaki iş performansını olumsuz yönde etkilemiştir. Engelli bireylerin çalışma hayatında maruz kalmış oldukları duygusal yükler, birey üzerinde toplumdan dışlanma, kendini önemsiz ve değersiz hissetme, kendini işe yaramaz hissetme ve bunların toplam bir bütünü olarak tükenmiş hissetmesine neden olmaktadır.

Engelli bireylerin toplumsal hayatta maruz kalmış oldukları duygusal yüklerin farkındalığının artırılması büyük önem arz etmektedir. Ayrıca bu tez çalışması engellilere yönelik plan, proje ve uygulamaların daha fazla karşılık bulmasına olanak tanımak, engellilerin duygusal alanlarının destek ve yönetimine katkı sunularak, onların toplumsal entegrasyonlarının sağlanmasına yönelik yönetsel süreçlerin başlatılması için bir girdi oluşturmak amacıyla engellilerin duygusal yüklerini tespit ederek bu yükler temelinde zihin haritalarını oluşturmak amacıyla literatüre kazandırılmıştır. İfade edilen amaç doğrultusunda bir vaka çalışması gerçekleştirilmiş ve bu bağlamda farklı engelli kategorilerinde 61 engelli bireyle mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, engellilerin hangi duygusal yüklerle yüklendiklerini dair çarpıcı bulgulara işaret etmektedir. Yapılan analizlerde, engellilerin yoğun olarak duygusal yük alanını oluşturan kategoriler engelli gruplarına göre belli oranda farklılıklar arz etse de, bütün engelli türleri için ortak kategorileri aşağıda belirtildiği gibi ifade etmek mümkündür.

Duygusal Etkili İfade: Engellilerin duygusal yük alanları içinde en fazla alan kaplayan yük tetikleyicilerden bir tanesi duygusal etkili ifadedir. Engelliler toplumsal yaşamın neredeyse bütün alanlarında kendilerini ifade edemediklerini ve engelli olmayan bireylerin engelliler hakkındaki düşünce şemalarını bir türlü değiştirmediklerini dile getirmişlerdir. Bu durum, engelliler üzerinde sürekli yük oluşturmakta ve engellilerin toplumsal düzlemde uzaklaşarak içe kapanmalarına neden olmaktadır.

Duygusal Etkili Davranış ve Tutum: Engelliler üzerinde duygusal yük yoğunluğunu arttıran bir başka durumda duygusal etkili davranış ve tutumdur. Tespit edilen bu kategori engellilere yönelik davranışların ve onlara karşı sergilenen tutumların engellilerin zihinlerinde anlamlı bulunmadığına dair kuvvetli imalarda bulunmaktadır. Bu durum, toplumsal düzeyde engelliler ve onları yönelik yaklaşımın nasıl olması

gerektiği ile ilgili bir bilinç düzeyinin oluşmamış olmasının bir yansıması olarak kabul edilebilir. Üstelik, bilinç düzeyi sorununun toplumun sadece bir kısmı ile de sınırlı olmadığı görölmektedir. Eğitimcilerden-akademisyenlere, doktorlardan diğer kamu çalışanlarına hatta işverenlerin ve toplumun bütün kesimlerinde engellilere karşı nasıl tutum takınılması gerektiği konusunda önemli bir bilinç yoksunluğu olduğu gözlenmektedir.

Doğru ve Yardımda Hassasiyet: Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan bu tema çalışmasının şekillenmesinde belirleyici olan yüklerden bir tanesi olan yardımda “hassasiyet teması” engelli bireylerin kendisini topluma karşı önemsiz ve işe yaramaz hissetmesine yol açmaktadır. Ayrıca bu durum, engelli bireylerin hayata karşı bakış açısını ümitsizliğe doğru götürmektedir. Engelliler, kategorilerine bakılmaksızın kendilerinin yaşam kalitelerini arttırmaya yönelik herhangi bir plan, program ve strateji geliştirilmediğini ya da kendileri ile ilgilenilmediğini ifade etmemektedirler. Engellilere göre ortaya konulan plan ve projeler onlar açısından çok etkin sonuçlar üreten plan ve projeler olmadığı gibi, projelerin bir bölümünün de öncelik sıralaması nedeniyle engellilerin yaşamsal düzlemi için anlamlı sonuçlar üretmekten uzak olduğu yönündedir. Bu nedenle, bundan sonrasında engellilere yönelik geliştirilecek çalışma ve uygulamalarında onların taşımış oldukları duygusal yüklerin, düşünölen politikalar bağlamında ne tür bir şekillendiriciliğinin olabileceği mutlaka göz önüne alınmalıdır. Bu durumun gerçekleşebilmesi içinde engellilerin duygusal yüklerini gösteren zihinsel haritaların çıkartılması gerekmektedir.

Bir ve Eşit Olma Özlemi: Engellilerin duygusal yük alanları ve yoğunluklarıyla ilgili olarak öne çıkan bir başka kategori ise bir ve eşit olma özlemidir. İfade edilen bu kategori engelli bireylere karşı gösterilen davranışın ve onlara karşı takınılan tutumun olması gereken düzlemde olmamasının bir yansıması niteliğindedir. Engelli bireyler, toplumsal düzlemin birçok alanında sorumluluk alma ve bu sorumlulukları yerine getirme konusunda kendilerine güvenmekte ve özellikle bazı toplumsal alanlarda kendilerinin üstün performanslar sergileyebileceklerine inanmaktadırlar. Ancak insanların kendilerine karşı yetkinlik, başarı ve sorumluluk alabilecekleri konusunda eşit davranmadıkları yönünde derin bir yargı bulunmaktadır. Engelliler, kendilerine engelli olmayan diğer insanlar kadar eşit fırsatların sunulmasına büyük bir özlem duymaktadırlar.

Doğru Empati İsteği: Son olarak öne çıkan bir diğer yük alanı ise doğru empati istediğidir. Engelliler toplumsal düzlemde kendilerine yönelik olarak doğru empati kurulmadığı yönünde ciddi bir düşünceye sahiptirler. Mülakat yapılan engellilere göre insanlar onlarla iletişim kurmaya çalışmakta ve onları zaman zaman anlamaya yönelik çabalara girmektedir. Ancak bu çaba engellilere acıma, şefkat ve merhamet gösterme şeklinde ortaya çıkmaktadır. Oysa engelliler kendilerine acınmasını veya kendilerine acizliği hatırlatırcasına şefkat ve merhamet gösterilmesine karşı çıkmaktadırlar. Engellilerin toplumun diğer kesimlerinden beledikleri, kendilerine ilişkin olarak doğru bir düzlemde empati kurulmasıdır. Çalışmada, engellilerin duygusal yüklerine ilişkin olarak ortaya çıkan kategoriler, çalışmanın şekillenmesinde temel tez olan “engellilerin duygusal yüklerinin belirlenmesi ve bu yüklerin çalışma hayatındaki getirdiği zorlukların farkındalığının oluşturularak, engellilerin duygusal yüklerini azaltma ve yönetmeye ilişkin politikalar geliştirilmesinin önünün açılmasıdır.” Bu durumda odaklanması gereken iki temel nokta ortaya çıkmaktadır. Bu noktalarda ilki, engellilerin duygusal yüklerinin nasıl azaltılabileceğidir. İkincisi ise, bu yüklerin taşıyıcısı olan engellilerin bu yükleri nasıl yönetebilecekleri ve böylece duygusal yük yoğunluğunun ortaya çıkardığı negatif etkileri nasıl minimize edebilecekleridir. İfade edilen birinci husus, engellilere nasıl davranılması ve onlara karşı nasıl bir tutum takınılması gerektiğinden başlayarak onlara ilişkin sosyal-fiziksel yaşam ortamının oluşturulması ile ilgili olup tamamen kamusal bir alan faaliyeti olarak kabul edilmektedir. Bu durumda görev alanları içerisinde engellilere yönelik faaliyetler tanımları bulunan kurumlar, engellilerin taşımış oldukları duygusal yük yoğunluğu ve tiplerine göre politikalar geliştirerek bir yandan toplumsal bilinç düzeyini arttırırken, diğer yandan da engelliler için uygun sosyal-fiziksel yaşam ortamlarını oluşturulmasına yönelik etkin uygulamalar geliştirilmelidir. İkinci husus olan engellilerin taşıdıkları duygusal yükleri yönetmeleri ve bu duygusal yüklerin yaşamları üzerindeki negatif etkilerini minimize edebilmeleri için ise uygulanabilecek en etkin çözümün profesyonel “engelli koçluğu” uygulaması olduğu görülmektedir. Yetirilecek engelli koçları, engellilerin taşımış oldukları duygusal yükler konusunda önemli bir birikime sahip olacaklar ve koçluk birikimlerinin bir uzantısı olarak engellilere taşıdıkları duygusal yükleri nasıl yönetebileceklerini, duygusal yük yüklenmesinin önüne nasıl geçebileceklerini ve duygusal yüklerinin üzerlerinde yaratmış olduğu negatif etkiyi nasıl minimize edeceklerini bir düşünce geleneğine dönüştürecek şekilde öğretebileceklerdir.

Bu durumun gerçekleşebilmesi için yapılması gereken faaliyetleri şu şekilde sıralamak mümkündür.

1. Engellilerin duygusal yüklerini ve yoğunluğunu belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu çalışmanın sonuçlarını birer girdi olarak engellilerin duygusal yüklerinin daha geniş bir örneklem ve daha geniş bir engellilik kategorisinde genelleştirilebilir sonuçlara ulaşabilecek şekilde yeniden belirlenmesi
2. Bahsedilen belirlemeler göz önünde alınarak engelli koçluğuna ilişkin mesleki yeterliliklerin tanımlanması
3. Bahsedilen yeterliliklerin kazandırılması için engelli koçu olmaya uygun karakteristik özellikler taşıyan bireylere eğitim vermek üzere engelli koçluğu müfredatının oluşturulması
4. Oluşturulan müfredat temelinde engelli koçluğu eğitimlerinin verilmesi ve eğitim sonucunda sınavda başarılı olanlara engelli koçu belgelerinin verilmesi
5. Profesyonel engelli koçu belgesine sahip olanların engellilere yönelik hizmet alanı olan kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum örgütlerinde istihdamına ilişkin uygulamalara geçilmesi
6. Engelli bireylerin aile ve yakın çevresine duygusal yüklerin farkındalığına ilişkin eğitim ve seminerler verilmesi
7. Çalışma hayatında yer alan engelli bireylerin çalıştığı kurumlardaki personel ve işveren/amir gibi kişilere duygusal yüklerin farkındalığının artırılması için çalışmalar yapılması

Bu ifade edilenlerin yanında, tez çalışmasında elde edilen sonuçların engellilerin yaşamsal kalitelerini artırma ve engellilere ilişkin kamu kurumları ile kuruluşlarının engellilere yönelik projelerinin arzu edilen sonuçları doğurabilmesi için önemli bir girdi fonksiyonu üstleneceği görülmektedir. Bu çalışma sonucunda ulaşılan bulguların akademik alana dair de önemli imaları olduğu görülmektedir. Bu imalardan en önemlisi, içinde bulunulan kültürel bağlamın engellilere ilişkin davranış ve tutumlarda dolayısıyla engellilerin duygusal yük alanlarının ve yüklerinin oluşumundaki belirleyiciliğine yöneliktir. İçinde yaşanan ve yetişilen kültürel bağlamın insan üzerinde çoklu bir etkiye sahip olduğu genel olarak kabul edilmekle birlikte, bu etkilemenin engelliler

kapsamında ilgili Türkçe yazında çok fazla ilgili görmemiş olması dikkat çekicidir. Bu çalışmanın sonuçları, ilgili alanda çalışan akademisyenlere ulusal kültür ve engelliler üst temalı çalışmaların yapılması gerektiğine dair önemli imalarda bulunmaktadır.



KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akbulut, S. (2012), “Gerçekten Eşit Miyiz? Acı (Ma), Zayıf Gör(Me) ve Yoksay(Ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı”, *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar İçinde* (Der: K. Çayır ve M. AÇ Ceyhan), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, ss. 149-162.
- Aldemir C., Ataol, A. ve Budak, G. (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir
- Alexander, F. G. ve Selesnick, S. T. (1964) *The History of Psychiatry: An Evaluation of Psychiatric Thought and Practice from Prehistoric Times to the Present*, New York: Harper& Row.
- Balcı, S. (2013) *Osmanlı Devleti'nde Engelliler ve Engelli Eğitimi Sağır Dilsiz ve Körler Mektebi*, Libra Yayıncılık, İstanbul.
- Barnes, C. (1990) *Cabbage Syndrome: The Social Construction of Dependence*, Basingstoke: Falmer Press.
- Barnes, C. (1992) *Disability and Employment* British Council of Organisations of Disabled People, Department of Sociology and Sociology, The University of Leeds.
- Barutçugil, İ. (2002), “Performans Yönetimi”, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri, İstanbul.
- Başaran, İ. 1991. *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*, Gül Yayınevi, Ankara.
- Berkson, G. (1974) “Social Responses of Animals to Infants with Defects,” *The Effect of the Infant on Its Caregivers içinde*, der. M Lewis ve L.E. Rosenblum, ss. 49-239, New York: John Wiley
- Bezmez, D. vd. (der.) (2011). *Sakatlık Çalışmaları. Sosyal Bilimlerden Bakmak*, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Bingöl, D. (1996) *Personel Yönetimi*, 2. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Baskı, Arıkan Yayınları, İstanbul.
- Budak, G. (2008), “Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi” 1. Baskı, Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları, İzmir.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001) *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, 4. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Canman, D. (2000) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yargı Yayınevi, Ankara.
- Clay, R. M. (1966) *The Mediaeval Hospitals of England*, Londra: Frank Cass

- Covey, H. C. (1998) *Social Perceptions of People with Disabilities in History*, Springfield, Illinois: Charles C Thomas.
- Çakır, Ö., 2001. *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayıncılık.
- Demirci, M. E. (2005), *Homeros'tan Aşık Veysel'e Tarihte ve Toplum Yaşamında Körler*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Drucker, P. F. (1193), *Gelecek İçin Yönetim:1990'lar ve Sonrası*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Fındıkçı, İ. (2003) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5. Baskı, Alfa Basım Yayım ve Dağıtım, İstanbul.
- French, R. S. *From Homer to Helen Keller: A Social and Educational Study of the Blind*, New York: American Foundation for the Blind.
- Garland, R. (1995) *The Eye of the Beholder: Deformity and Disability in the Graeco- Roman World*, Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Giddens, A. (2012), 1. Baskı, Kırmızı Yayınları: İstanbul
- Gowman, A. G. (1957) *The War Blind in American Social Structure*, New York: American Foundation of the Blind.
- Güney, S. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Kaynak, T., Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., Özçelik, O., Dündar, G. ve Uluhan, R. (2000) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 7, 2.Basım, İstanbul.
- Lın, M. V., Prins, R. and Kok, J. D. (2002), *Active Labour Market Programmes for People with Disabilities Facts and Figures on use and Impact*, EIM Business and Policy Research, Zoetermeer, July.
- Macgregor, S. (2008), "Refah Devleti ve Neoliberalizm", Saad-Filho Alfredo. Ve Johnston Deborah.(Der.), Cev. Seyda Baslı ve Tuncel Oncel, *Neoliberalizm icinde*, Yordam Kitap, İstanbul, 236-248.
- Martin, F. (1924) *Artificial Limbs: Appliances for the Disabled*. Studies and Reports, Series E (Disabled Men), 5. Cilt, Liege, Belçika: Georges Thone.
- Martin, T. (2001), *Sheltered Employment Areview of the Literature Priory House*, 19 Priory Hall, Stillorgan, Co. Dublin.
- Marx, K. ve Engels, F. (1987), *Alman İdeolojisi*, Cev. Sevim Belli, 2. Baskı, Sol Yayınları, Ankara.
- Neaman, J. (1978) *Suggestion of the Devil: Insanity in the Middle Ages and the Twentieth Century*, Octagon, New York.

- Obermann, C. E. (1968) A History of Vocational Rehabilitation in America, 5. Baskı, Dennison, Minneapolis.
- Oliver, M. (1996). *Understanding disability: from theory to practice*. Macmillan, Basingstoke.
- Oliver, M., Critical Texts in Social Work and the Welfare State The Politics of Disablement 1990 The Macmillan Press Ltd, London.
- Özbayrak, İ. K. (2011). II. Abdülhamid Döneminde Uygulanan Sosyal Yardım Politikaları (1876-1909), Libra Yayınları, İstanbul.
- Özutku, H. (2010). Örgütsel Performans Boyutuyla İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara
- Palmer, M. J., (1993) Performans Değerlendirmeleri, Rota Yayıncılık, İstanbul.
- Pehlivan, A. (2008), İş Yaşamında Stres, Pegem Yayınevi, Ankara.
- Pete Alcock, Margret May, Karen Rowlingson (2011). Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar Siyasal Kitap Evi, Ankara.
- Russell, M. (1998), Beyond Ramps Disability at The End Of The Social Contract, Common Courage Press, Monroe.
- Sabuncuoğlu, Z. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yay, İstanbul.
- Sheldon, A. (2003). Changing Technology, Sage, London.
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. Epsilon, İstanbul.
- Thornton, P. (1998) Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for Policy and Practice, International Labour Office.
- Uğur, A. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Basım, Sakarya, Sakarya Yayıncılık.
- Uludağ, S. (2007). Mukaddime, 1. Cilt, 5. Baskı, Dergah Yayınları.
- Umberto, E. (2012) Ortaçağ, 2. Baskı, I. Cilt, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Yılmaz, A. (2013), İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Yüksel, Ö. (2003) İKY, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Willeford, W. (1969) The Fool and His Sceptre: A Study in Clowns and Jesters and Their Audience, Edward Arnold, Londra.

Sürekli Yayınlar

- Altan, Ö. Z. (2008) Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1744, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 900, Eskişehir.
- Bliquez, L. J. (1983) “ Classical Prosthetics,” *Archaeology*, sayı 36, s. 25-9.
- Blunket, D. (1999) Being Self Employed as a Disabled Person, The ADP Employment Series, BCM ADP, London.
- Çelikten, M. (2005), Neden İş Analizi Yapılmalı, Erciyes Üniversitesi SBE Dergisi, Sayı:18, s:127-135.
- Edwards, M.L. (1996) “The Cultural Context of Deformity in the Ancient Greek World, “ *Ancient History Bulletin*, sayı 10, S.79-92.
- Elitaş, C. ve Ağca, V. (2010) “Firmalarda Çok Boyutlu Performans Değerleme Yaklaşımları Kavramsal Bir Çerçeve”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Ankara.
- Farmer, S. (1998) “Down and Out and Female in Thirteenth- Century Paris,” *American Historical Review*, sayı 103, s. 344-72.
- Fındıklı, R. (2000) “Türk Polisinde Terfi Sistemi ve Dış Ülkelerle Karşılaştırılması”, *Polis Dergisi*, Yıl:6, Sayı: 25, Ekim-Kasım-Aralık 2000, ss. 186-205.
- Gavcar, E., Bulut, Z. A. ve Engin, K. (2006) “Konaklama İşletmelerinde Uygulanan Performans Değerleme Sistemleri ve Uygulama Alanları (Muğla İli Örneği)”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, ss. 31-45.
- Gedik, T., Akyüz, K.C., Batu, C. (2009). Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce İli Örneği). *Kastamonu Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 1-11.
- Grover, C. and Piggott, L. (2007), “Social Security, Employment and Incapacity Benefit: Critical Reflections on a New Deal for Welfare”, *Disability & Society*, Vol.22, No.7, 733–746
- Gümüştekin, G. (2010) “360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Yıl 1, Sayı 1, s.12.
- Güner, A. R. (2007). “Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini
- Helvacı, A. (2002) “Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 35, Sayı: 1-2, s. 155-169.
- Hopper, J.R. (1996). *Yönetimde Beşeri İlişkiler*, (Çev. Ö. Özkaya), Türkiye Hizmet İçi Eğitim Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Ankara.

- Kaya, İ., 2007. “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), Ss.355-372.
- Meşhur, H. F. A. (2004) *Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi*, Öz-Veri, Cilt: 1, Sayı: 2, 176-193.
- Roulstone, A. (2002), “Disabling Pasts, Enabling Futures? How Does the Changing Nature of Capitalism Impact on the Disabled Worker and Jobseeker?”, *Disability & Society*, Vol.17, No.6, 627-642.
- Selek Öz, C. ve Orhan, S. (2012), Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, ss. 36-48
- Şişman Yener,2014, Engelliler Açısından Eşitlik, Ayrımcılık ve Eğitim Hakkı, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Ocak - Haziran 2014, Sayı 32, s.65.
- Tella, A., Ayeni, C. O. ve Popoola, S. O., 2007. “Work Motivation, Job Satisfaction, And Organizational Commitment Of Library Personnel In Academic And Research Libraries In Oyo State”, *Library Philosophy And Practice*, ss.1-16.
- Timur, H., (1983) “Personel Başarı Değerlendirmesi ve Türk Adli Yargı Örneği”, A.İ.D., Cilt: 16, Sayı: 3, (Eylül), ss. 4-22.
- Visier, L. (1998), Sheltered Employment for Persons with Disabilities, *International Labour Review*, 137-3, p:347-365.
- Yardımcı, Sibel (2015). “Sakatlığın Tarihsel İnşası” Engellilik ve Ayrımcılık: Eğitimciler İçin Temel Metinler ve Örnek Dersler içinde, K. Çayır, M. Soran, M. Ergün (der.), Karekök Akademi, İstanbul

Diğer Yayınlar

- Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Aslantürk, R. (2014). “Çalışanlarda Motivasyon Ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler (Denizli Ağız Ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A., (2014). “Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ve Sağlık Sektörü”, Beykent Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,
- Barnes, C. (1999a), “A Working Social Model: Disability and Work in the 21st century”, Disability Studies Conference and Seminar, Edinburgh, www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/Barnes/Edinbrg2.pdf (Erişim Tarihi: 12.11.2017).
- Çalkın, Ö., 2014. “Otel Çalışanlarının Etik Lider Algılaması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Tatminiyle Demografik Ve İstihdam Özellikleri Arasındaki

İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Boylan, A. and TANIA, B. (2002) Barriers to Self-Employment for Disabled People, Report Prepared for the Small Business Services. [www.bis.gov.uk/files/file38357.pdf] (19.03.2012).

Demircioğlu, M. (2009), “Üretim Sürecinde Sakat Emeginin Yeri”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Ersoy, A. Y., Taş, A., Orhan, S., Metin, O. ve Gürler, G. (2016), Sakarya İlinde Yaşayan Engellilerin Duygu Yükleri Belirlenerek Engelli Duygu Haritalarının Çıkarılması (Proje Raporu), Sakarya.

Finkelstein, V. (1980), “Attitudes and Disabled People”, New York: World Rehabilitation Fund, http://www.leeds.ac.uk/disability_studies7archiveuk/finkelstein/attidues.pdf (Erişim Tarihi: 12.11.2017).

Gleeson, B. (1995) “A Geography for Disabled People?” , yayımlanmamış yazı

Güler, B., 2014. “Akademik Gelişim Süreci Ve Akademisyenlerin İş Tatmini Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma: Almanya Ve Türkiye Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

İŞKUR ,2017,

<http://www.iskur.gov.tr/TabId/189/ArtMID/1139/ArticleID/474/%C4%B0%C5%9EKUR-Engelli-%C4%B0stihdam%C4%B1na-Y%C3%B6nelik-Desteklerini-S%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BCyor.aspx> (E.T. 20.12.2017)

Keskin, B. (2008). “Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon Ve Motivasyon Teknikleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.

Mag, J.D. (2009), Quta System for Employment of Disabled Workers, <http://www.newsgroups.derkeiler.com>. Erişim:15.11 2017

Orhan, S. (2011). “Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler). (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya.

Örnek, F.G. (2017). “Örgütsel Stresin İş Gören Performansı Üzerinde Etkileri Ve Stres Yönetimi: Kamu Ve Özel Sektör Bankacılığı Üzerine Bir Uygulama” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Polat, A., 2014. “Egzersiz Yapan Ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumu İş Tatmini Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Sakarya İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Saltık Ahmet,2012, <http://ahmetsaltik.net/tag/turkiyede-toplam-nufus-icine-engelli-orani-12/> (E.T.18.12.2017)

- Sezgin, E.K., 2010. “Mutfak Personelinin Hizmet İçi Eğitiminin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sorunlara Yönelik Sanayi İşletmelerinde Nitel Bir Araştırma” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Şeneldir, O. (2008), “Performans Yönetim Sisteminin Kurulmasında Karşılaşılan
- Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği (TOHAD), (2014), Mevzuattan Uygulamaya Engelli Hakları İzleme Raporu, 1. Baskı, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK) (2011). Nüfus ve Konut Araştırması http://eyh.aile.gov.tr/data/55116a22369dc57100ffbf23/nka_2011_engellilik.pdf Sayfa:99 (Erişim tarihi: 12.11.2017)
- Uşan, M. F. (1997). “İş Hukukunda Sakat İstihdamı” (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Konya Üzerine Bir Değerlendirme, Çalışma Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, sf: 36-48.
- Yıldırım, G.G., 2009. “Örgütlerde İşgörenlerin Hizmet İçi Eğitim Algılamaları Ve İş Tatminlerine Etkisi: T.C. Ziraat Bankası A.Ş.'De Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz , V. (2012). “Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- World Bank, 2011 World Report on Disability.

EKLER

EK 1. ÇALIŞAN ENGELLİLERİN DUYGU YÜKLERİNİN TESPİTİ MÜLAKAT FORMU

Mülakat No:

Cinsiyet:		Yaş:		Eğitim Durumu:	
Meslek:		Engel Türü:		Engel Oranı (%):	
Çalıştığınız Kurum:					
Aylık Net Toplam Geliriniz (Lütfen Geliriniz Kaynaklarını Belirtiniz):					

1-Çalışma hayatınızda iş arkadaşlarınızdan, engeliniz hakkında kötü söz veya davranış şeklinde herhangi bir olay yaşadınız ya da duydunuz mu?

2-Çalışma hayatında iş vereninizden engeliniz hakkında duymuş olduğunuz kötü söz ya da olumsuz bir hareket anlamında herhangi bir olay yaşadınız mı?

3-İş hayatınızda, engelli olmayan diğer iş arkadaşlarınızla kendinizi kıyasladığınızda “engelli olmasaydım bende şunu yapardım” dediğiniz bir olay ya da keşkeniz oldu mu?

4-Çalışma hayatına girmeden önce ya da girdikten sonra çalışma isteğinizden/fikrinizden dolayı yakın çevrenizden (Aile-Akraba) olumlu ya da olumsuz tepkiler aldınız mı?

5-Çalışma hayatınızda işinizle ilgili olarak yapmayı isteyipte engeliniz yüzünden yapamadığınız şeyler var mı?

6-Çalışma hayatınızda yaşadığınız sizi olumsuz etkileyerek üzerinizde kalıcı etkiler bırakan olay ya da olaylar nelerdir? Lütfen bu olayları detaylandırınız.

7-Ülke yönetimi hakkında söz sahibi olmuş olsaydınız, mesela (Başbakan) engellilerin çalışma hayatına girmelerini kolaylaştırmak için ne gibi değişiklikler yapardınız?



ÖZGEÇMİŞ

Sezgin UYSAL, 20.07.1993 tarihinde Balıkesir’de doğdu. İlkokul ve ortaokulu birçok okulda okuyan Uysal, ilkokulu, Korucuk TOKİ İlköğretim Okulu’nda, liseyi ise Adapazarı Atatürk Lisesi’nde bitirdi. Lisans eğitimini 2015 yılında Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde tamamladı. Aynı sene, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde yüksek lisans eğitimine başladı. Halen Sakarya Üniversitesi’nde eğitim hayatına devam etmektedir.

