

## İş İstihdamı Uygulama Modelinin Motivasyon ve Çalışma Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesi\*

Şule GAYRETLİ\*\*

### Öz

Bu çalışmanın amacı, işletmelerde engelli bireylerin istihdam yoluyla motivasyonlarının sağlanması için bir uygulama modelinin geliştirilmesi ve işverenlerin engelli bireylerin motivasyonu ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemi, 15 deney ve 15 kontrol grubunda olan 30 engelli birey ve 30 işveren bireyden oluşmaktadır. Sosyodemografik bilgiler kişisel bilgi formuyla edinilmiş, katılımcıların iş motivasyonu ve memnuniyetleri Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği ile ölçülmüştür. Çalışmada grupların ön ve son testlerin farklılığını tespit etmek için Mann-Whitney U Testi, gruplar arasındaki ön test ve son test farklılıklarını tespit etmek için Wilcoxon İşaretili Sıralama Testi kullanılmıştır. İşletmelerde engelli bireylere uygulanan iş istihdamı uygulamasının işveren ve engelli bireylerin motivasyon düzeyleri, kontrol grubuna göre olumlu olduğu ve işletmelerde engelli bireylere uygulanan iş istihdamı uygulamasının işveren engelli bireylerin çalışma performans düzeyleri, kontrol grubuna göre olumlu yönde olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca istihdam sahibi işverenlerin de İş Motivasyonu ve memnuniyet puanları yüksek çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş İstihdamı, İşveren, Engelli Birey, İş Motivasyonu, İş Memnuniyeti

### Investigation of the Effect of Employment Practice Model on Motivation and Work Performance

#### Abstract

This study aims to develop an application model for the employment and motivation of disabled individuals in enterprises and to examine the effectiveness of the model's ethics on the motivation and job performance of employers with disabilities. The research sample consists of 30 disabled individuals and 30 employers in the 15 experimental and 15 control groups. Sociodemographic information was obtained with a personal information form, and the work motivation and satisfaction of the participants were measured with the Multidimensional Job Motivation Scale and the Job Performance Scale. In the study, Mann-Whitney U Test was used to determine the differences between the groups in the pre-test and post-test, and the Wilcoxon Signed Ranking Test was used to determine the pre-test and post-test differences between the groups. It was concluded



#### Özgün Araştırma Makalesi (Original Research Article)

**Geliş/Received:** 26.11.2022

**Kabul/Accepted:** 16.01.2023

**DOI:** <https://dx.doi.org/10.17336/igusbd.1210361>

\* Bu çalışma, "İşletmelerde iş istihdamı uygulama modelinin işveren ve engelli bireylerin motivasyonu ve çalışma performansı üzerine etkisinin değerlendirilmesi" başlıklı doktora tez çalışması esnasında elde edilen veriler kullanılarak hazırlanmıştır.

\*\* Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. E-posta: [sulegayretli@gmail.com](mailto:sulegayretli@gmail.com) ORCID <https://orcid.org/0000-0003-1385-2539>

that the employment application applied to the disabled individuals in the enterprises was positive compared to the motivation levels of the employers and the disabled individuals, compared to the control group, and the employee performance levels of the disabled individuals, the employers, were positive compared to the control group. In addition, job motivation and satisfaction scores of employers with employment were also high.

**Keywords:** Employment, Employer, Disabled Person, Job Motivation, Job Satisfaction

## Giriş

Günümüzde iş yaşamı ve ekonomik gelişmeler insanların refahı ve işleriyle ilişkileri üzerinde ciddi etkilere sahip olmaya başlamıştır. Yapay zekanın, otomasyon ve robotik teknolojinin yeni işler yaratacağına ve diğerlerini yok edeceğine dair öngörüler gün geçtikçe artmaktadır (Frey ve Osborne, 2017, s.254). Bu bağlamda, piyasadan dışlanma riski altında olan bazı savunmasız gruplar bulunmaktadır. Bu gruplardan biri, Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nde belirttiği gibi engelli çalışanlar olmaktadır. Eksik istihdam veya engelliler için daha az kariyer başarısına yol açan faktörlere de odaklanmaktadır. Kariyer, bir veya daha fazla kuruluştaki farklı deneyimleri ve işleri kapsayan bir çalışan gelişim süreci olarak tanımlanmaktadır (Baruch ve Rosenstein, 1992, s.477). Bununla birlikte, gerçekte başarılı kariyerlere sahip olanlar engelliler olmaktadır (Noonan, Gallor, Hensler-McGinnis, Fassinger, Wang, Goodman, 2004, s.69). Fiziksel engellilik, büyük bir yaşam aktivitesini sınırlayan, ancak kazançlı istihdama izin veren bir bozukluk olmaktadır (Ren, Paetzold ve Colella, 2008, s.192). Engellilik kavramı; toplumsal ve bireysel bir sonucu olan kavram olarak literatürdeki yerini almıştır. Sanayi devrimi ile birlikte engellilik kavramı sosyal yaşamda daha sık kullanılmaya başlanmış ve doğuştan gelen engellilik dışındaki iş kazalarının neden olduğu sakatlık oranlarında artış yaşanmıştır. Fiziksel engellilik, büyük bir yaşam aktivitesini sınırlayan, ancak kazançlı istihdama izin veren bir bozukluk olmaktadır (Ren, Paetzold ve Colella, 2008, s.192). Engellilik kavramı; toplumsal ve bireysel bir sonucu olan kavram olarak literatürdeki yerini almıştır. Sanayi devrimi ile birlikte engellilik kavramı sosyal yaşamda daha sık kullanılmaya başlanmış ve doğuştan gelen engellilik dışındaki iş kazalarının neden olduğu sakatlık oranlarında artış yaşanmıştır. Engelli bireyler dezavantaja sahip oldukları için sosyal politikalar alanına dahil edilmektedir. Endüstriyel alanda olduğu gibi teknoloji alanında da gelişme olması, sosyal yaşamdaki aktiflik ve yaşanan gelişmelere bağlı olarak kendilerini eve kapatmış olan engelli bireylerin istekleri toplumdaki farklı kesimler açısından fark edilir bir durum olmuştur (Genç ve Çat, 2013, s.364). Birleşmiş Milletler Engelli Bireylerin Hakları Beyannameğinde; saygı duyulması ve değer verilmesi, özgüven artmasına katkıda bulunma, eğitim-öğretim alma, çalışma hayatına girme, aile yaşamının kurulması gibi temel haklar konusunda dikkat çekilmiştir. Bu duruşun sonucunda engeli olan birey, engel sorunu yaşamayan başka birey/bireylerin desteği ile gereksinimlerinin karşılanmasına karşı bir duruş sergilemektedir. Engelli bireyler kendi gereksinimlerini karşılama, bağlı kalmaktan, dışlanmaktan kurtulma gibi durumlar için maddi destek almaktan çok çalışma ve iş alanına girmeyi talep etmektedir.

Çoğu ülkede işsizlik, engelli bireyler arasında daha yüksektir. Engelli bireyler, reddedilme ve yalnızca engelleri nedeniyle tanımlanma konusunda köklü korkulara sahiptir. Zihinsel ve fiziksel sağlıkları için tedavi aramayı kabul etmek, özellikle de yardımın başka bir etiketle gelebileceği durumlarda kabul edilmesi zor olabilir. Ayrıca, engelliler için de yaşam sürdürme maliyeti, engelli olmayanlara göre daha yüksektir. Bir kişinin fiziksel acı, sınırlamalar ve yoksullukla uğraşmak zorunda olduğu böyle üzücü bir

durum, depresyon ve anksiyete gibi psikolojik sorunları da beraberinde getirir. Engelli birey psikolojik açıdan destek almadığında ilaç kullanımı, alkol kullanımı, aile, arkadaşlar, diğer önemli kişilerle ilişkilerde sorunlar, ciddi hastalıklardan kurtulma zorluğu, klinik depresyon, yetersiz beslenme, uyku bozuklukları, kendine zarar verme davranışı veya intihar da dahil olmak üzere ciddi risklerle karşılaşabilir.

Psikolojik hastalıkların başlamasına yol açabilecek fiziksel engelli kişilerin karşılaştığı en yaygın zorluklar:

- İletişim (başkalarıyla etkili bir şekilde iletişim kurmayı etkileyecek okuma, işitme veya konuşma sorunları)
- Fiziksel (engellilerin fiziksel olarak üstesinden gelemeyecekleri, içinden geçemeyecekleri veya toplum içinde dolaşamayacakları basamaklar, kaldırımlar, kaldırımlar veya diğer engeller)
- Tutumsal (klişeler, damgalar, önyargı, arkadaşlardan, aileden, iş arkadaşlarından ve yabancılardan ayrımcılık)
- Programatik (zamanlama, uygun ekipman eksikliği ve sağlık profesyonellerinin anlayış eksikliği gibi engelli kişilerin karşılaştığı sağlık sorunları)
- Ulaşım (toplu taşıma sistemlerine veya diğer uygun ulaşım biçimlerine erişim eksikliği)
- Politika (hukuk konusunda farkındalık veya bilgi eksikliği)
- Sosyal (okul, arkadaşlar, ilişkiler ve istihdamla mücadele etme olasılığı daha yüksektir)

Bu engellerle günlük ve haftalık olarak karşılaşmak, zaten kabul edilmek, yerine getirilmek ve sağlıklı olmak için mücadele eden bireylere ağır gelebilir. Zamanla bu yedi engel, depresyon ve anksiyete gibi zihinsel sağlık koşullarının başlamasına yol açabilecek ve şiddetini artırabilecek bazı ikincil sonuçlara yol açabilir:

- İzolasyon: Engellilerin çoğu başkaları tarafından dışlanmış hissetmekten dolayı kendilerini yalnız hissetmekte ve tecrit edebilmektedir. Bazı bireyler, kendilerini gitmeye hazır hissetseler bile etkinliklere katılmak için evden dışarı çıkamazlar.
- Sağlık Riskleri: Fiziksel engelli kişilerin obezite, kardiyovasküler hastalık, yorgunluk, daha fazla yaralanma ve azaltılmış fiziksel aktivite ve diğer faktörler nedeniyle kronik ağrı gibi sağlık sorunlarına daha duyarlıdırlar
- Yoksulluk: Fiziksel engelli kişilerin, özellikle engelli çocukları olan ailelerin yoksulluk içinde yaşama olasılığı daha yüksektir. Pahalı tedaviler ve istihdam eksikliği, sigorta ve yardım programlarının karşılamadığı masrafları karşılamak için genellikle çok az para bırakmaktadır.
- İşsizlik: Engelli bireylerin işsizlik oranı, olmayanların iki katıdır. Çalışmak isteyen birçok engelli, engelliliklerinin verimliliklerini etkileyebileceğine inandıkları için (teknik olarak yasa dışı olsa da) işverenler tarafından görmezden gelinbilir.

Doğuştan veya sonradan fiziksel, mental, ruhsal, duyuşsal ve sosyal becerilerin belirli ölçülerde kaybedilmesinden dolayı yaşamlarında uyum sağlama, iletişim kurma, gereksinimlerini karşılama konusunda zorluk yaşayan bireylere çalışma yaşamında aktif rol alma, korunma, barınma, danışmanlık ve destek eğitim hizmeti almaları için son yıllarda yasal düzenlemeler yapılmıştır. İlk olarak 29.04.2012'de 2491 kişi, ardından 14.03.2013'te 591 birey kamu kurumlarında istihdam edilmiştir (Tiyek, 2014, s.101). Engelli bireylerin yoksulluk durumlarının değerlendirmeye alınmasında vurgulanması gereken en önemli şey, engelli bireylerin işgücüne katılma durumlarının yeterli seviyede olup olmadığıdır (Erdugan, 2010).

İstihdam edilebilirlik, bireye ve kişisel proaktifliğe odaklanan psiko-sosyal çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanabilir. Kariyer kimliği, kişisel uyum, sosyal ve beşeri sermaye olmak üzere üç ana faktörün sonucudur (Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004). Psikolojik açıdan engelli istihdamı önemlidir çünkü işte istihdam, engelli kişiler için güçlü bir sosyal kimlik dışında olumlu ve özerk bir benlik algısı sağlayabilir (Fantinelli, Di Fiore, Marzuoli, Galanti, 2022). Aslında işin temel işlevlerinden biri de kişisel ve toplumsal kimliğin tanımlanmasına katkıda bulunmaktır. Engelli çalışan kişi, kendisini toplumda daha ilgili ve ekonomik açıdan bağımsız bir kişi olarak görmekte ve daha sonra iş ve engelliğe hak kazananların rehabilite ve tedavi sürecinde etkililiği fazla olan yöntem olarak kullanılmaktadır (Tokoğlu, Aydın, Polat, Burmaoğlu, 2011, s.2). Engelli istihdamı, engellilerin engellerinden kaynaklanan olumsuz psikolojilerinin pozitif psikolojiye dönüştürülmesine katkı sağlar. Engelli bireylerin toplumsal yaşama katılmaları, topluma faydalı bireyler olmaları, yeni bireylerle iletişim kurarak sosyalleşmeleri ve öz yeterlilik duygularını geliştirmeleri için istihdam önem taşımaktadır (Genç, Çat, 2013). Zimmerman'a (1995) göre psikolojik güçlendirmenin içsel, etkileşimsel ve davranışsal olmak üzere üç boyutu vardır. İçsel özellikler, kontrol odağı, öz yeterlilik ve algılanan kontrolün motivasyonel yönünü içerir (Zimmerman, Rappaport, 1988). Engellilere uygulandığında güçlendirme, kişinin yaşamı ve onu etkileyen koşullar üzerinde kontrol derecesine sahip olma olasılığını artırabilir (Harp, 1994). Bununla birlikte, psikolojik güçlendirme teorisi, uzun süreli etkiler üretemeyen geçici müdahaleleri teşvik ettiği için engelli bireyler üzerinde sınırlı bir etkiye sahiptir. İşyerindeki uygulamalar ve tutumlar, çalışanların motivasyonunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Bireyin isteyerek ve verimli çalışabilme yeteneği, iş ortamıyla ilgilidir. Monotonluktan çıkmış ve ilginç olan işin yapılmasında daha istekli bulunduğu görülmektedir. Yöneticiler ayrıca işi ilginç hale getirerek buna katkı sağlarlar. Ortamda bulunan ve rahatsızlık veren etkenler motivasyon açısından olumsuz etkilenmeye neden olabilir. İşletme ve yöneticinin çalışan bireylere bakış açısı da önemlidir. Çalışan bireylerin olumlu ve ikonik niteliklerini bu şekilde tespit ederek onların katkılarını artırmayı hedefler (Ertürk, 1998). Çalışanların sosyal yaşamlarına ve kariyerlerine de ilgi duymaları, dayanışmanın gücünün artmasına destek olmaktadır. Kişisel düşünen, zayıf sosyal bağları olan, çalışanın başarısını takdir etmeyen yönetici, motivasyonsuzluğun ana nedenidir. Çalışan bireylerin bilgi ve yeteneklerini geliştirmeleri amacıyla imkanları sağlayabilmek ve ihtiyaç duyulan eğitimlere destek vermek gerekir. Bu durum motivasyon sağlar çünkü çalışanlara değer verildiği ve önemsendiği duygusunu ortaya çıkaracaktır. Ücretler açısından, çalışanların yaşamlarını sürdürebilecekleri bir seviye belirlenmeli ve uygulanmalıdır. Çalışan bireyler için en önemli moral ve motivasyon kaynağını sağlamaktadır. Çalışan bireylerin kararlara dahil edilerek fikirlerini dile getirmeleri ve mutlu olarak işlerini yapabilmeleri sağlanmalıdır. Çalışanlar çalışmalarının değerlendirilmesini ister ve bekler. İşletmede geri bildirim bulan çalışan kendini değerli bulduğu için işini daha ilgi ve istekle yapar (Keser, 2005, s.72). Bu çalışmanın amacı, işletmelerde engelli bireylerin istihdam yoluyla motivasyonlarının sağlanması için bir uygulama modelinin geliştirilmesi ve işverenlerin engelli bireylerin motivasyon ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir.

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma, işletmelerde engellilerin istihdamını ve motivasyonunu sağlamak ve uygulama modellerinin işverenler ve engellilerin motivasyon ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemek üzere istihdam uygulama modelleri geliştirmek amacıyla

yarı deneysel bir tasarımla tasarlanmıştır. Deneysel desenin amacı, değişkenlerin sebep-sonuç ilişkilerini belirlemektir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2012).

### **Çalışma Grubu**

Araştırmanın Etik Kurul onayı İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığı'ndan 2021-32-09 karar no ile alınmıştır. Bu araştırmaya dahil edilen çalışma grubunu 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan Beyoğlu İlçesi'ndeki bir özel eğitim ve uygulama okulunda eğitim alan toplam 30 çocuk ve özel sektörde iş sahibi olan 30 işveren oluşturmaktadır. Engelli birey deney grubunda 15, kontrol grubunda 15 toplam 30 engelli birey ve işveren deney grubunda 30 işveren araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada her grupta denek kaybı olasılığına karşın yedek bulundurulmuştur. Deneysel çalışmalarda deney ve kontrol grubunda 15 katılımcının olması sonuçların geçerli olmasını sağlayabilir (Arlı ve Nazik, 2001). Bu nedenle bu araştırma 60 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya 30 katılımcı dahil edilmiştir. Araştırmaya katılan deney grubu cinsiyet değişkenine bakıldığında kız katılımcı denek sayısı 10 (72,6) ve erkek katılımcı sayısı 4 (28,6) görülmektedir. Kontrol grubu cinsiyet değişkenine bakıldığında kız katılımcı denek sayısı 9 (56,63) ve erkek katılımcı sayısı 7 (43,8) görülmektedir.

Araştırmaya katılan deney grubu iş istihdamı değişkenine bakıldığında kafede çalışan katılımcı denek sayısı 8(57,1) ve restoranda çalışan katılımcı sayısı 6 (42,9) olduğu görülmektedir.

### **Veri Toplama Araçları**

Çalışma grubu ile ilgili sosyodemografik bilgileri belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda 10 soru yer almıştır. Araştırmada cinsiyet, yaş, kardeş sayısı, ailelerin gelir durumu, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi gibi demografik bilgilere yer verilmiştir. Ancak her bilgi için analiz yapılmamıştır.

### **Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ)**

Ölçek, 2010 yılında geliştirilen Likert tipi bir ölçektir. Ölçek 19 maddeden oluşup her bir maddeye göre cevaplama 7 derece üzerinden alınmıştır. Dereceler hiç uygun değil (1), çoğunlukla uygun değil (2), uygun değil (3), orta (4), uygun (5), oldukça uygun (6) ve tamamen uygun (7) şeklinde oluşmaktadır. Altı alt ölçekten oluşan ölçek, motive olmama dışsal düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel, içe yansıtılan düzenleme, kişisel düzenleme ve içsel motivasyon olarak belirlenmiştir. Farklı dillere tercüme edilen ölçek dört alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçekler içsel motivasyon, kişisel düzenleme, içe yansıtılan düzenleme ve dışsal düzenlemedir (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin ve Malorni, 2010, s.629). Çok sayıda katılımcı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış İngilizce için .71 ile .86 ve Fransızca form için alfa katsayılarının .70 ile .87 arasında değiştiği tespit edilmiştir (Gagné vd., 2010, s.636). Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde başlangıçta 55 maddeye ilaveten farklı araştırmacılar tarafından yeni maddeler daha ilave edilmiştir (Çivilidağ ve Şekercioğlu, 2017, s.143). Çalışmamızda ise ölçek tek faktörlü olarak uygulanmıştır.

## İş Performansı Ölçeği

Ölçek, çalışanların iş performansının ölçülmesinde kullanılmıştır. İş performansı ölçeği dört sorudan oluşmaktadır. Yapılan araştırmalarda ölçeğin güvenilirlik katsayısı .70'in üzerinde bulunmuştur. (Kirkman ve Rosen, 1999, s.58; Sigler ve Pearson, 2000, s.28). Türkiye'de yapılan çalışmada .82 olarak güvenilirlik katsayısı bulunmuştur. Bu çalışmanın örneklem grubu ise akademisyenlerdir (Çöl, 2008, s.36).

Yapılan çalışmalarda 5'li likert ölçeği ile cevaplar elde edilmiştir. Dereceler 1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur. Doğrulamaya faktör analizinden elde edilen sonuçlara göre ölçeğin tek faktörlü olduğu bulunmuştur. Doğrulamaya faktör analizinden elde edilen sonuçlara göre, faktör yüklerinin .66-.81 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .83 ve Keiser-Meyer-Olkin analiz sonucu .79 ve Barlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olduğu sonucuna varılmıştır.

## İş İstihdamı Uygulaması

Bu araştırmada, engelli bireylerin çalıştığı kurumlarda gönüllü olarak çalışan katılımcılar, yasal çalışma hakkına sahip bireylerle çalışmıştır. Örneklem grubunun oluşturulmasından sonra katılımcıların çalışacağı merkezlerle iletişime geçilmiştir. Çalışmanın başlangıcında çalışmanın amacı, süresi ve yolu katılımcılarla ayrıntılı olarak açıklanacaktır. Aynı bir günde, işletme sahipleriyle çalışmanın amacını ve prosedürünü açıklayan ve gönüllü onay formlarını imzalayan bir randevu alınacaktır. İstihdam edilen katılımcılar iki ay boyunca izlenmiş ve gerekli destek, yetkinlik ve motivasyonları incelenmiştir. Araştırma süreci hakkında araştırmacı dışındaki psikologlardan bilgi alınmamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler değerlendirilerek analiz yapılmıştır.

Araştırmada çalışma grubu iki ay boyunca çalışmalarını izlemiş, çalışma öncesi ve sonrası ölçümler yapılmıştır. Araştırmada yer alan çalışma gruplarının iş yeri güvenlikleri ve maddi sorumlulukları araştırmacı tarafından sağlanmıştır.

## Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan toplam engelli sayısı 30 ve toplam işveren sayısı 30'dur. İşveren ve engelli deney grubuna 15 engelli birey ve özel sektörde iş sahibi olan 30 işveren katılmıştır. Araştırmadaki katılımcı sayısı az ise analizlerde parametrik olmayan istatistiksel yöntemler tercih edilir (Karasar, 2005). Bu nedenle araştırma verilerinin analizinde parametrik olmayan analizler tercih edilmiştir. Bu çalışmada grupların ön ve son testlerin farklılığını tespit etmek için Mann-Whitney U Testi, gruplar arasındaki ön test ve son test farklılıklarını tespit etmek için Wilcoxon İşareti Sıralama Testi kullanılmıştır. Analizler SPSS 25 (Sosyal Bilimler İstatistik Programı) ile bilgisayarda yapılmıştır. Araştırmada Cohen'in Etki büyüklüğü (.1 = küçük, .3 = orta, 5 = büyük) alınarak belirlenmiş ve araştırmadaki hata payı .05 olarak alınmıştır (Pallant, 2016).

Bu çalışmada verilerin dağılımına ilişkin bulgular, basıklık ve çarpıklık değerleri araştırılmıştır. Bu değerler farklı kaynaklara göre değişkenlik gösterse de sosyal bilimlerde yaygın kabul +2-2 şeklindedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu çalışmada toplanan veriler çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde çarpıklık için değerlerin -.03 ile .04 arasında, basıklık değerlerinin ise -.03 ile -.5 arasında değiştiği görülmektedir. Elde edilen bu değerler göz önüne alındığında, verinin normal dağılımdan sapma gösterdiği bu nedenle normal dağılım sınırları içerisinde olmadığı belirtilebilir. Araştırmada yapılan analiz sonucuna göre 19 maddelik Çok Boyutlu İş Motivasyonu

Ölçeği (ÇBİMÖ)'nin genel güvenilirliği  $\alpha = 944$ , ve 23 maddelik İş Performansı Ölçeği genel güvenilirliği  $\alpha = 866$  olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

## BULGULAR

**Tablo 1.** Çalışma Grubunun Deney ve Kontrol grubuna ilişkin Ön-Test Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$\Sigma$ sıra	U	Z	p
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ)	Deney	15	15,00	115,00	115,0	-272	810
	Kontrol	15	16,00	140,00			
	Toplam	30					
İş Performansı Ölçeği	Deney	15	14,40	132,50	112,0	,300	,700
	Kontrol	15	14,30	132,50			
	Toplam	30					

Tablo 4'te elde edilen sonuçlara göre deney grubunun uygulama öncesi Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) sıralamalar ortalaması 15.00, kontrol grubunun uygulama öncesi Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) sıralamalar ortalaması 16.00'dır. Deney ve kontrol grubunun U değeri 115.0 ve z değeri -272 olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara göre deney ve kontrol grubunun uygulama öncesi Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) sıralamalar ortalaması arasında anlamlı fark yoktur ( $z = -272$ ,  $p > .05$ ). Sıra ortalamaları dikkate alındığında deney ve kontrol grubunun uygulama öncesi Beklenmedik İçerik Değişikliği Görevi puanları birbirine denktir. Bu durum araştırmada uygulanacak bağımsız değişkenin etkili olup olmadığına ilişkin temel koşulları sağladığını göstermektedir. Diğer bir deyişle bağımlı değişkendeki etkinin bağımsız değişkenden kaynaklandığı sınanabilir.

Tablo 4'te elde edilen sonuçlara göre deney grubunun uygulama öncesi İş Performansı Ölçeği sıralamalar ortalaması 14.40, kontrol grubunun uygulama öncesi İş Performansı Ölçeği sıralamalar ortalaması 15.40'tır. Deney ve kontrol grubunun U değeri 112.0 ve z değeri -300 olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara göre deney ve kontrol grubunun uygulama öncesi İş Performansı Ölçeği sıralamalar ortalaması arasında anlamlı fark yoktur ( $z = -300$ ,  $p > .05$ ). Sıra ortalamaları dikkate alındığında deney ve kontrol grubunun uygulama öncesi Beklenmedik İçerik Değişikliği Görevi puanları birbirine denktir. Bu durum araştırmada uygulanacak bağımsız değişkenin etkili olup olmadığına ilişkin temel koşulları sağladığını göstermektedir. Diğer bir deyişle bağımlı değişkendeki etkinin bağımsız değişkenden kaynaklandığı sınanabilir.

**Tablo 2.** İş istihdamı Uygulanan Deney Grubunun Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) ve İş Performansı Ölçeği Öncesi ve Sonrası Puanlarının Wilcoxon İşaretili Sıralar Testi Sonuçları

Gruplar	Bağımlı Değişkenler	Sıralar	n	$\bar{x}$ sıra	$\Sigma$ sıra	z	p
Deney	Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ)	Negatif Sıra	0	6,50	5,40	-2,544	,001
		Pozitif Sıra	14	28,50	79,50		
		Eşit	1				
		<b>Toplam</b>	<b>15</b>				
	İş Performansı Ölçeği	Negatif Sıra	0	2,00	6,00	-2,433	,000
		Pozitif Sıra	15	51,00	117,00		
		Eşit	0				
		<b>Toplam</b>	<b>15</b>				

Analiz sonuçları araştırmaya katılan deney grubu iş istihdamı uygulanan çalışma grubunun Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ( $z=-2.544$ ,  $p= ,001 < .05$ ). Fark puanları sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında, gözlenen bu farkın pozitif sıralar, yani son test puanı lehinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre düzenlenen iş istihdamı uygulamasının çalışma grubunun Çok Boyutlu İş Motivasyonu üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçları araştırmaya katılan deney grubu iş istihdamı uygulanan çalışma grubunun İş Performansı Ölçeği öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ( $z=-2.433$ ,  $p= ,000 < .05$ ). Fark puanları sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında, gözlenen bu farkın pozitif sıralar, yani son test puanı lehinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre düzenlenen iş istihdamı uygulamasının çalışma grubunun İş Performansı Ölçeği üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** İş istihdamı Uygulanan Kontrol Grubunun Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) ve İş Performansı Ölçeği Öncesi ve Sonrası Puanlarının Wilcoxon İşaretili Sıralar Testi Sonuçları

Gruplar	Bağımlı Değişkenler	Sıralar	n	$\bar{x}$ sıra	$\Sigma$ sıra	z	p
Kontrol	Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ)	Negatif Sıra	7	27,50	78,00	5,322	,711
		Pozitif Sıra	7	28,50	79,50		
		Eşit	1				
		<b>Toplam</b>	<b>15</b>				
	İş Performansı Ölçeği	Negatif Sıra	6	44,00	113,00	4,433	,817
		Pozitif Sıra	7	41,00	127,00		
		Eşit	2				
		<b>Toplam</b>	<b>15</b>				



Analiz sonuçları araştırmaya katılan kontrol grubu, iş istihdamı uygulanan çalışma grubunun Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $z= 5,322, p= ,711 > .05$ ). Fark puanları sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında iş istihdamı uygulanmayan kontrol grubunun Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) ön test ve son test puanlarında bir değişim olmadığı bulunmuştur. Diğer bir deyişle Kontrol grubu katılımcıların ön test ve son test puanları benzerdir.

Analiz sonuçları araştırmaya katılan kontrol grubu iş istihdamı uygulanan çalışma grubunun İş Performansı Ölçeği öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $z= 4,433, p= ,817 > .05$ ). Fark puanları sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında iş istihdamı uygulanmayan kontrol grubunun İş Performansı Ölçeği ön test ve son test puanlarında bir değişim olmadığı bulunmuştur. Diğer bir deyişle Kontrol grubu katılımcıların ön test ve son test puanları benzerdir.

**Tablo 4.** İşverenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) ve İş Performansı Ölçeği Öncesi ve Sonrası Puanlarının Wilcoxon İşaretili Sıralar Testi Sonuçları

Gruplar	Bağımlı Değişkenler	Sıralar	n	$\bar{x}$ sıra	$\Sigma$ sıra	z	p
Kontrol	Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ)	Negatif Sıra	0	0,00	0,00	1,322	,011
		Pozitif Sıra	15	78,50	222,50		
		Eşit	0				
		<b>Toplam</b>	<b>15</b>				
	İş Performansı Ölçeği	Negatif Sıra	0	00,00	00,00	1,113	,017
		Pozitif Sıra	15	66,00	322,00		
		Eşit	0				
		<b>Toplam</b>	<b>15</b>				

Analiz sonuçları araştırmaya katılan işverenlerin iş istihdamı uygulanan çalışma grubunun Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $z= 1,322, p= ,011 < .05$ ). Fark puanları sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında iş istihdamı uygulanan iş istihdamı grubunun Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) ön test ve son test puanlarında bir değişim olduğu bulunmuştur. Fark puanları sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında, gözlenen bu farkın pozitif sıralar, yani son test puanı lehinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre düzenlenen iş istihdamı uygulamasının iş istihdamı grubunun İş Performansı Ölçeği üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçları araştırmaya katılan işveren grubu iş istihdamı uygulanan çalışma grubunun İş Performansı Ölçeği öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ( $z=1.113, p= ,017 < .05$ ). Fark puanları sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında, gözlenen bu farkın pozitif sıralar, yani son test puanı lehinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre düzenlenen iş istihdamı uygulamasının işveren grubunun İş Performansı Ölçeği üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir.

**Tablo 5.** Çalışma Grubunun Deney ve Kontrol grubuna ilişkin Son-Test Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$\Sigma$ sıra	U	z	p
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ)	Deney	15	32,50	332,50	12,000	-5,111	000
	Kontrol	15	8,50	111,50			
	Toplam	30					
İş Performansı Ölçeği	Deney	15	30,50	208,50	23,500	-4,233	000
	Kontrol	15	6,50	88,50			
	Toplam	30					

Tablo 5'de elde edilen sonuçlara göre deney grubunun iş istihdamı uygulama sonrası Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) sıralamalar ortalaması 32.50'dir. Kontrol grubunun uygulama sonrası Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) sıralamalar ortalaması 8.50'dir Deney ve kontrol grubunun U değeri 12,500 ve z değeri -5,111 olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara göre deney ve kontrol grubu arasında uygulama sonrası Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) puanları anlamlı fark görülmektedir ( $z=-5,111$ ,  $p < 0,05$ ). Bu bulgu deney grubunun Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) puanları kontrol grubundan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 5'te elde edilen sonuçlara göre deney grubunun iş istihdamı uygulama sonrası İş Performansı Ölçeği sıralamalar ortalaması 30.50'dir. Kontrol grubunun uygulama sonrası İş Performansı Ölçeği sıralamalar ortalaması 6.50'dir Deney ve kontrol grubunun U değeri 23,500 ve z değeri -4,233 olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara göre deney ve kontrol grubu arasında uygulama sonrası İş Performansı Ölçeği puanları anlamlı fark görülmektedir ( $z=-4,233$ ,  $p < 0,05$ ). Bu bulgu deney grubunun İş Performansı Ölçeği puanları kontrol grubundan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir.

## TARTIŞMA ve SONUÇ

İşletmelerde engelli bireylere uygulanan iş istihdamı uygulaması ile işveren ve engelli bireylerin motivasyon düzeyleri, kontrol grubuna göre olumlu yönde değişmektedir. Bu doğrultuda araştırmada, deney ve kontrol grubu arasında uygulama sonrası iş motivasyonu puanları arasında anlamlı fark görülmektedir. Deney grubunun iş motivasyonu puanlarının kontrol grubundan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca istihdam sahibi işverenlerin de iş motivasyonu ve memnuniyet puanları yüksek çıkmıştır. Çalışma grubunun iş istihdamı sonrasında motivasyon düzeylerinin arttığı, benzer şekilde işveren bireylerin de motivasyon düzeylerinin arttığı sonucuna varılmıştır.

Engelli bireylerin sosyal hayata katılımı farklı yollarla sağlanır. Özellikle Engelliler Kanunu ve İş Kanunu sonrasında engellilerin yetkinlik düzeyleri dikkate alınarak istihdam ve sosyal faaliyetlere katılım sağlamalarında önemli bir artış olduğu görülmüştür. Kanun ve yönetmelik kapsamında düzenlemelerin sonucunda tüketen ve bağımlı olan engelli bireyler, üretken ve kendine yeterli bir duruma gelip ülke kalkınmasına katkı sağlamaktadır. Korunmalı işyerleri, engelli kişilerin birlikte çalışmasını öngören bir model olduğundan, engelli bireyler tarafından desteklenmemekte, tam

tersine sosyal dışlanmayı artırdığı düşüncesi ileri sürülmektedir. Engelli bireyler, sağlıklı bireylerle birlikte ortak alanda çalışarak ve günlük yaşamda kendilerine yer bularak eşit haklara sahip olmaya çalışırlar. Bu nedenle kibar, yardımsever, karar veren ve pozitif ayrımcılığa maruz kalan bir kişi olmak yerine, fırsat verilen, üreten, söz hakkı olan, kendi sosyal ve aile ortamını yaratan kişiler olmak isterler (Genç ve Çat, 2013, s.366). Engelli bireylerin sosyal hayata aktif olarak eksiksiz katılımını sağlamak ve kendine güvenen bireyler olmalarına destek olmak için kamusal alanın iyileştirilmesi sosyal yaşamın gerekliliğidir (Yıldırım ve vd. 2011: 12). Engelli bireylere verilen iş istihdamı tüm bireylerin refahını artırmaktadır. Bunlar, engellilerin yaşam koşullarını iyileştirmeyi ve toplum yaşamına katılımlarını sağlamayı amaçlayan kamu politikalarıdır. Bu politikaların kapsamı; engellilerin sosyal güvenlik, erişilebilirlik, mesleki rehabilitasyon ve eğitimi, aktif istihdam politikaları ve sosyal hayata katılımları olmaktadır (Seyyar, 2010). İstihdam işlemlerinde çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaştıkları engel ve zorlukların azaltılması veya ortadan kaldırılması için tedbirlerin alınması zorunlu olup, işyerinde fiziki düzenlemeler, bu konuda görev, yetki ve sorumlulukları bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılmaktadır. İstihdama yönelik düzenlenmelerin yapılması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bırakılmıştır. Bu nedenle özellikle işgücü piyasasında çalışması zor olan engelliler için şartlarına uygun işyerleri tanzim edilmesi ve çalıştırılmaları önerilmektedir. Engelliler sağlıklı insanlarla aynı ortamda çalışmayı tercih etmekte ve toplumdaki dışlanma korkusu yaşamaktadır. İşgücü piyasası, alışveriş ortamı, sosyal alanlar, spor alanları ve eğitim yuvalarında sağlıklı insanlara sunulan imkanlardan yararlanmak istemektedirler.

Engelli bireylerin mesleki rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanmalarını sağlamak, onları üretken kılarak ekonomik ve sosyal refahlarını sağlamak, engelli bireyleri yeteneklerine göre uyarlayabilecekleri bir işte eğitmek, meslek edinmek, ekonomik ve sosyal refahlarını sağlamak esas alınır. İhtisas mesleki rehabilitasyon merkezleri, yetenek geliştirme merkezleri ve gerçek veya tüzel kişiler tarafından açılacak çeşitli korunan işyerlerinde ve ihtisas işyerlerinde, bireylerin kişisel gelişim ve yeteneklerine göre iş veya becerilerini geliştirmelerine yönelik tedbirler alınması, engellileri istihdama dahil etmek yerine sosyal hayata dahil etmektedir (Genç ve Çat, 2013, s.369).

Engellilerin çalışma hayatına katılımı; sosyal güvenlik ve maddi faydalar sağlayacak, topluma entegrasyon ve uyum getirecektir. Çalışma yaşamı, engelli bireylerin sosyal aktivitelere katılımları, faydalı bireyler olmaları, sosyal ortam kurmak için iletişime girmeleri ve özgüven duygusu geliştirmeleri açısından önemlidir. Çalışma alanına girmeleri amacıyla yeterli düzeyde istihdam yöntemlerinin gelişimi ve engel grubu dikkate alınarak uygun iş ortamlarında çalışmaları, işsizlik oranını düşürecek ve engellilerin işgücü piyasasına katkısı artacaktır (Genç ve Çat, 2013, s.391).

Araştırmada engelli bireylere uygulanan iş istihdamı uygulamasının işveren engelli bireylerin çalışma performans seviyeleri, kontrol grubuna göre olumlu yönde değişmiştir. Bu bağlamda, grubun iş performansı ölçüğü puanlarının kontrol grubununkinden anlamlı olarak yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç istihdam edilen engelli bireylerin istihdam sonrası iş performansının yükseldiğini göstermektedir. İş tatmini, "kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum" (Locke, 1976) veya "insanların işlerini ne ölçüde sevdiğini (tatmin) veya sevmediğini (tatminsizlik) ifade eder (Spector, 1997). Bireyin iş tatmini, bireysel iş performansında önemli bir rol oynar; toplamda, çalışanların memnuniyeti bir bütün olarak organizasyonun performansını etkiler (Humphrey, Nahrgang ve Morgeson, 2007, s.1333). Ayrıca, çalışanların iş tatmini, iş dışındaki kişisel ilişkilerinin sağlığı (Chen, Brown, Bowers ve Chang, 2015, s.2351), kendilerini değerlendirmeleri ve değerleriyle

(Wu ve Griffin, 2012, 331) ilişkilidir ve kişisel sağlık ve esenliklerini olumlu yönde etkiler (Belkic ve Savic, 2013). Bu nedenle, iş memnuniyetini anlamak, istihdamın bireyin genel yaşam kalitesine katkıda bulunup bulunmadığını anlamak için önemlidir. Yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında iş performans ve memnuniyet seviyelerine dönersek, sonuçlar çok ilginç bir durum sergilemektedir. Memnuniyet seviyeleri hem erkekler hem de kadınlar için Danimarka, İrlanda ve Avusturya'da özellikle yüksek çıkmıştır. Erkekler için çalışma koşullarından memnuniyet düzeylerinde en yüksek farklılıklar (yüzde puan olarak) Danimarka (0,64), Belçika'da bulunmuştur. Diğer taraftan (0,45) ve Almanya (0,43), kadınlarda ise Danimarka (0,86), Hollanda (0,63) ve Birleşik Krallık'ta (0,61) bulunmuştur. Bu sonuçlara göre engelli istihdamı birçok ülkede engelli bireylerin refah seviyesini artırmaktadır (Pagán, 2009, s.218). Diğer taraftan işyerinin fiziksel özellikleri de engelli bireylerin memnuniyet süreçlerini etkileyebilir.

İşyerine fiziksel olarak yerleştirilmek, engelli çalışanların görevlerini yerine getirmeleri için barınma ve değiştirilmiş tesislere erişimin iyileştirilmesini garanti etmeyeabilir (OECD, 2003). Geçmişte ve günümüzdeki uygulamalarda, engellilik ve sakatlığın engel türlerine (ör. zihinsel engeller, öğrenme güçlükleri) ya da ciddiyetlerine (ör. hafif engelliler, ağır engelliler) daha fazla önem verilmektedir. Engelli bireylerin karşılaştıkları sorunlar daha fazla dikkate alınmalıdır. Artış gösteren istihdam oranında, sistemin etkin olup olmadığını değerlendirmek amacıyla bu durum geçici bir önlem olarak görülür (Mori ve Sakamoto, 2014, s.2). Dikkate alınması gerekli olan etkenler arasında; bu tür bir sistemin başarı sergilemesini etkileyen kişisel (ör. engelli bireylerin tutumları ve deneyimleri) ve sosyal faktörler (ör., iş ortamı, mesleki hizmetler) ve engelli çalışanların uzun vadeli etkileri (ör. iş ve yaşam doyumu, yaşam kalitesi) yer almaktadır (Gazioğlu ve Tansel, 2006, s.1164). Bu nedenle, bu tür kişisel ve sosyal faktörler, ilişkiler, farklı kültürel sistemler ve ülkeler içinde değişebilen faktörler arasındadır (Yujeong Park, Jaekook Park, Seo, Bettini, E., ve Smith, 2016, s.199).

Çoğu çalışan gibi, istihdam engelli birey için çok şey ifade eder. Bunun başlıca nedeni nispeten sınırlı istihdam fırsatları olmasıdır. Bu nedenle, engelli kişiler işe alındığında, şirket için değerli olduklarını kanıtlamak için yüksek motivasyona sahip olmaları daha olasıdır. Bu, diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında eşit veya daha iyi iş performansı anlamına gelir.

İş istihdamına katılım fırsatı tüm engelliler için, kişilerarası becerilerin, kendine güvenin, öz yeterliliğin ve psikososyal gelişimin desteklendiği temel bir deneyimdir. İşverenler, iş yerlerini olabildiğince engellilerin koşullarına uygun hale getirmelidirler. Onların çalışmalarını kolaylaştıracak, sağlıkları için her türlü önlemi alacak, kendilerini geliştirmelerine olanak verecek doğrultuda hazırlıklar yapılmalıdır. Engellilerin sosyal hayata katılımı, onları toplumun bir parçası olduklarını hissetmelerine ve motivasyonlarının artırmalarına yardımcı olur. Motivasyon, insan davranışını etkileyen önemli bir konudur ve sadece algı ve öğrenme gibi diğer bilişsel faktörleri değil, aynı zamanda bireyin organizasyon ortamındaki toplam performansını da etkiler.

Sonuç olarak işletmelerde engelli bireylere uygulanan iş istihdamı uygulamasının işveren ve engelli bireylerin motivasyon düzeyleri, kontrol grubuna göre olumlu olduğu ve işletmelerde engelli bireylere uygulanan iş istihdamı uygulamasının işveren engelli bireylerin çalışma performans düzeyleri, kontrol grubuna göre olumlu yönde olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca istihdam sahibi işverenlerin de iş motivasyonu ve memnuniyet puanları yüksek çıkmıştır. Engelli bireylere uygulanan iş istihdamı uygulamasının ülkemizde tüm il ve ilçelerde yaygınlaştırılması, tüm engel gruplarını kapsamı önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

- ARLI, M., ve NAZİK, H. (2001). *Bilimsel Araştırma Yöntemlerine Giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- BARUCH, Y., ve ROSENSTEIN, E. (1992). Career planning and managing in high-tech organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3, 477-496.
- BELKIC, K., VE SAVIC, C. (2013). Job stressors and mental health: a proactive clinical perspective. World Scientific.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇAKMAK, E. K., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş., DEMİREL, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- CHEN, I. H., BROWN, R., BOWERS, B. J., ve CHANG, W. Y. (2015). Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of advanced nursing*, 71(10), 2350-2363.
- ÇİVİLİDAĞ, A., ve ŞEKERCİOĞLU, G. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 7(1), 143-156.
- ÇÖL, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- ERDUGAN F.E (2010). Türkiye'de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören Örneği, Ankara: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Yayın No: 50.
- ERTÜRK, M. (1998). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Yay.
- GENÇ, Y., ve ÇAT, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.
- FANTINELLI, S., DI FIORE, T., MARZUOLI, A., ve GALANTI, T. (2022). Self-Perceived employability of workers with disability: A case study in an educational farm. *Frontiers in Psychology*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.871616>.
- FREYN, C.B., ve OSBORNE, M.A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technol. Forecast. Soc. Chang*, 114, 254-280.
- FUGATE, M., KINICKI, A. J., ve ASHFORTH, B. E. (2004). Employability: a psychosocial construct, its dimensions, and applications. *J. Vocat. Behav*, 65, 14-38.
- GAGNÉ, M., FOREST, J., GILBERT, M. H., AUBÉ, C., MORIN, E., ve MALORNI, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 628-646.
- GAZİOĞLU, S., ve TANSEL, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied economics*, 38(10), 1163-1171.
- GENÇ, Y., ve ÇAT, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-394.
- HARP, H. T. (1994). Empowerment of mental health consumers in vocational rehabilitation. *Psychosoc*, 17, 83-89.
- HUMPHREY, S. E., NAHRGANG, J. D., ve MORGESON, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1332.
- KESER, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 71-95.
- KIRKMAN, B. L., ve ROSEN, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.
- LOCKE, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.

MORI, Y., ve SAKAMOTO, N. (2018). Economic consequences of employment quota system for disabled people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 48, 1-14.

NOONAN, B.M., GALLOR, S.M., HENSLER-MCGINNIS, N.F., FASSINGER, R.E., WANG, S., ve GOODMAN, J. (2004). Challenge and success: A qualitative study of the career development of highly achieving women with physical and sensory disabilities. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 68-80.

PAGÁN, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability ve Society*, 24(2), 217-229.

PARK, Y., [Jaekook], SEO, D. G., BETTINI, E., ve SMITH, J. (2016). Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: An analysis of South Korea's National Survey of employment for the disabled. *Research in Developmental Disabilities*, 53, 198-212.

REN, L.R., PAETZOLD, R.L., ve COLELLA, A. (2008). A metaanalysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments. *Human Resource Management Review*, 18, 191-203.

SEYYAR, A. (2010). *Sosyal hizmet terimleri (Ansiklopedik "Sosyal Pedagogik Çalışma" Sözlüğü)*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.

SPECTOR, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.

TABACHNICK, B. G. ve FIDELL, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. Baskı). Boston: Pearson Education.

TIYEK, R. (2014). Yerel sosyal politika bağlamında "İş'te Engel Yok Projesi". *In Journal of Social Policy Conferences* (No. 66-67). 101-126.

TOKOĞLU, M.E., AYDINTAN, B., POLAT, M., ve BURMAOĞLU, S. (2011). Bedensel engelliler ile bedensel engelli olmayanlarda örgütsel bağlılık ve iş tatmini: Kamuda bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 23, 1-14.

WU, C. H., ve GRIFFIN, M. A. (2012). Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 331.

YILDIRIM, F., DÖKMEN, Z., ve MAMATOĞLU, N. (2011). *İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.

ZIMMERMAN, M. A. (1995). Psychological empowerment: issues and illustrations. *Am. J. Community Psychol.* 23, 581-599.

ZIMMERMAN, M. A., ve RAPPAPORT, J. (1988). Citizen participation, perceived control, and psychological empowerment. *Am. J. Community Psychol.*

## Summary

*Unemployment is higher among people with disabilities. People with disabilities have deep-rooted fears of rejection and being identified only because of their disability. Accepting to seek treatment for their mental and physical health can be difficult, especially when help may come with another label. In addition, the cost of living for people with disabilities is higher than for people without disabilities. Such a distressing situation in which a person has to deal with physical pain, limitations, and poverty also brings psychological problems such as depression and anxiety. The most common difficulties faced by people with physical disabilities, which can lead to the onset of psychological diseases, Health problems faced by people with disabilities such as communication, physical (steps, sidewalks, sidewalks, etc.), attitudinal, timing, lack of appropriate equipment, and lack of understanding of healthcare professionals, transportation, lack of legal awareness or knowledge, social exclusion from*

*school, friends and similar relationships and employment problem. Facing these obstacles daily and weekly can be overwhelming for individuals who are already struggling with internal struggles to be accepted, fulfilled, and healthy. Over time, these barriers can lead to secondary problems that can also increase the onset and severity of mental health conditions such as depression and anxiety. These problems are isolation, health risks, poverty, and unemployment. Psychological disability employment is meaningful because engagement at work can provide a positive and autonomous sense of self for people with disabilities apart from a solid social identity. The disabled person sees themselves as a more relevant and economically independent person in society and is then used as a highly effective method in the rehabilitation and treatment process of those entitled to work and disability. It is to ensure the participation of the disabled in working life, which is of great importance among the service areas for the disabled. Involvement of people with disabilities in working life; will provide social security and material benefits and bring integration and harmony to society. Working life is essential for disabled people to participate in social activities, be valuable individuals, communicate to establish a social environment, and develop self-confidence. For them to enter the work area, developing employment methods at a sufficient level and working in suitable work environments, taking into account the disability group, will reduce the unemployment rate and increase their contribution to the labor market. Employment of the disabled contributes to transforming the negative psychology of disabled people into positive psychology. Work is essential for disabled people to participate in social life, to be valuable individuals, to socialize by communicating with new individuals, and to develop their sense of self-efficacy. This study aims to develop an application model for the employment and motivation of disabled individuals in enterprises and to examine the effectiveness of the model's ethics on the basis and job performance of employers with disabilities. The research sample consists of 30 disabled individuals and 30 employers in the 15 experimental and 15 control groups. Sociodemographic information was obtained with a personal information form, and the work motivation and satisfaction of the participants were measured with the Multidimensional Job Motivation Scale and the Job Performance Scale. In the study, Mann-Whitney U Test was used to determine the differences between the groups in the pre-test and post-test, and the Wilcoxon Signed Ranking Test was used to determine the pre-test and post-test differences between the groups. It was concluded that the employment application applied to the disabled individuals in the enterprises was favorable compared to the motivation levels of the employers and the disabled individuals, compared to the control group, and the employee performance levels of the disabled individuals, the employers, were positively compared to the control group. In addition, job motivation and satisfaction scores of employers with employment were also high. As a result, it was concluded that the employment application applied to the disabled individuals in the enterprises was favorable compared to the motivation levels of the employer and the disabled individuals compared to the control group. The employment application applied to the disabled individuals in the enterprises was favorable compared to the employee performance levels of the disabled individuals and the control group. In addition, job motivation and satisfaction scores of employers with employment were also high. It is recommended that the job employment practice applied to disabled individuals be expanded in all provinces and districts in our country, the employment application used to disabled individuals should cover all disability groups in all areas and communities in our country, and this study should be repeated with different studies.*